



Ponte de Lima

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para um técnico superior de comunicação, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal para o ano de 2025.

Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas 14:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 17 de julho de 2025, constituído por Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Maria José Pereira Lopes Abreu, Técnico Superior no Serviço de Comunicação e Eventos, da Unidade de Estratégia e Modernização Administrativa e Dr.ª Maria Catarina Pereira, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais efetivos.-----

Esta reunião teve por finalidade a definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17.º a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2024, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. -----

Considerando o estatuído no artigo 36.º do Anexo da LTFP e nos artigos 17.º e 21.º, da Portaria são adotados os seguintes métodos de seleção e bem assim, a respetiva valoração:

Métodos de Seleção Obrigatórios.

a) **Prova de Conhecimentos (PC)** – Técnico Superior - Natureza e valoração: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, numa só fase, com consulta da legislação geral e/ou específica, desde que não anotada, efetuada em suporte de papel, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, com a duração de duas horas, que poderá ser prolongada por um período máximo de 30 minutos. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em que a sua ponderação para a avaliação final será de 60%, e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos;



Ponte de Lima

- Legislação recomendada à realização da Prova de Conhecimentos, para o procedimento concursal de Técnico superior de Comunicação, versa sobre as seguintes matérias e documentos legais: A. Direitos e Deveres dos Trabalhadores em Funções Públicas
- B. Procedimento administrativo
- C. Comunicação Institucional e Organizacional
- D. Redação e Produção de Conteúdos
- E. Comunicação Digital e Redes Sociais

Legislação/Bibliografia recomendada:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro - Lei de Imprensa, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 78/2015, de 29 de julho;
- Código dos Direitos de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 63/85 de 14 de março;
- Código Deontológico do Jornalista;
- Neiva Santos de Oliveira, F. (2018). Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. Media & Jornalismo, 18(33), 61-74;
- Brandão, N. G. (2018). A comunicação interna estratégica como reforço da valorização das pessoas e seus níveis de engagement nas organizações. Media & Jornalismo, 18(33), 91-102;
- Marques, V. (2022). Marketing Digital de A Z. Digital 360;
- Guia de Apoio à Comunicação Interna nas Entidades Públicas, na sua redação atual, disponível em <https://eportugal.gov.pt/pt/noticias/divulgacao-de-guias-para-trabalhocolaborativo-na-administracao-publica>;
- Custódio Oliveira, (Omnisinal - communication, 2012). Governar é Comunicar, nomeadamente os temas: "O papel da comunicação na governação (nacional e autárquica)" e "Especificidades da comunicação municipal".

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar os documentos acima mencionados em suporte papel, em versão simples (não anotada). Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. A utilização de aparelhos eletrónicos pode ser autorizada em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência declarada e comprovada juntamente com a candidatura.

b) **Avaliação Psicológica:** - A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: - Em cada fase intermédia do método e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não apto; - A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada; - O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos



Ponte de Lima

realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

c) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é realizado e valorado, nos termos da alínea d), do artigo 17.º e n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria, e a sua ponderação, para a avaliação final, será de 40%.

São competências avaliadas no método de seleção e que se consideram essenciais para o exercício da função:

- Orientação para os resultados:

Focar a ação em objetivos que acrescentem valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

- Orientação para o Serviço Público:

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

- Análise crítica e Resolução de Problemas:

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

- Iniciativa:

Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora no âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP e dos artigos 17º e 21º, da Portaria, os/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em



Ponte de Lima

situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) **Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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. A Avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 60%. A classificação final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

$$- AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadradas nas áreas de educação e formação exigidas para a admissão de candidatos (CNAEF 321) e de acordo com a seguinte classificação:

Doutoramento - 20 valores

Mestrado - 16 valores

Licenciatura - 12 valores

- Formação Profissional (FP) - é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação - 20 valores

Mais de 100 até 200 horas de formação - 16 valores

Mais de 50 até 100 horas de formação - 14 valores

Mais de 24 até 50 horas de formação - 12 valores

Até 24 horas de formação - 10 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

- Experiência Profissional (EP) - é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço - 20 valores

Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço - 16 valores

Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço - 14 valores



Ponte de Lima

Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço - 12 valores

Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço - 10 valores

Até 1 ano de tempo de serviço - 8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

- Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente - 20 valores

Desempenho Muito Bom - 18 valores

Desempenho Bom - 14 valores

Desempenho Regular - 12 valores

Desempenho Inadequado - 8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é realizado e valorado, nos termos da alínea d), do artigo 17.º e n.º 1, do artigo 21.º, da Portaria, e a sua ponderação, para a avaliação final, será de 40%.

São competências avaliadas no método de seleção e que se consideram essenciais para o exercício da função:

- Orientação para os resultados:

Focar a ação em objetivos que acrescentem valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

- Orientação para o Serviço Público:

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

- Análise crítica e Resolução de Problemas:



Ponte de Lima

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

- Iniciativa:

Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora no âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

c) **Avaliação Psicológica:** - A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada;
- O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

Opção por métodos de seleção:

Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36.º, da LTFP, no recrutamento de candidatas/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as, ou seja, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Valorações finais:

As valorações finais dos métodos de seleção serão obtidas através das seguintes fórmulas:

$$VF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Em que:



Ponte de Lima

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

OU

$VF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24º da Portaria.

As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica do Município em www.cm-pontedelima.pt.

Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem utilizar o formulário de audiência dos interessados, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-pontedelima.pt.

Nos termos do n.º 1 do artigo 22º da Portaria, a publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ponte de Lima e disponibilizada na sua página eletrónica.

A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as, depois de homologada, será publicitada nos termos do n.º 4 do artigo 25º da Portaria.

Em conformidade com o Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, tendo-se tido em conta o n.º 1, do artigo 9.º, da Portaria, e considerando-se, de que não dispõe a Câmara Municipal, de meios técnicos com competências adequadas, para a aplicação do método de seleção, a Avaliação Psicológica, o Júri socorrer-se-á de Entidades Pública ou Privada na realização do método de seleção, Avaliação Psicológica.

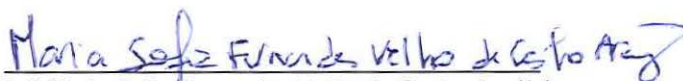


Ponte de Lima

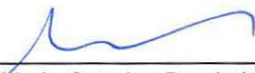
O Júri deliberou, a fim de facilitar o registo das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à Avaliação Curricular (Anexo 1) e uma relativa à Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo 2).

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,


(Dr.^a Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)


(Dr.^a Maria José Pereira Lopes Abreu)


(Dr.^a Maria Catarina Pereira)



Ponte de Lima

AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado de 1 Técnico Superior Comunicação

Data de Avaliação:

Nome:

Habilitação Académica

Valor

Doutoramento - 20 valores

Mestrado - 16 valores

Licenciatura - 12 valores

0

Formação - considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no Mapa de Pessoal, obtida nos últimos 10 anos.

Valor

Mais de 200 horas de formação - 20 valores

Mais de 100 até 200 horas de formação - 16 valores

Mais de 50 até 100 horas de formação - 14 valores

Mais de 24 até 50 horas de formação - 12 valores

Até 24 horas de formação - 10 valores

0

Experiência Profissional - Considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte.

Valor

Mais de 12 anos de tempo de serviço - 20 valores

Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço - 16 valores

Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço - 14 valores

Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço - 12 valores

Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço - 10 valores

Até 1 ano de tempo de serviço - 8 valores

0

Avaliação de Desempenho - Considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo, de acordo com as menções previstas no SIADAP.

Valor

Desempenho Excelente - 20 valores

Desempenho Muito Bom - 18 valores

Desempenho Bom - 14 valores

Desempenho Regular - 12 valores

Desempenho Inadequado - 8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores

0

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

TOTAL AC

0

O Júri:

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - Técnico Superior Comunicação			
CANDIDATO/A		N.º ____	
COMPETÊNCIA A		N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Orientação para os resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	3 INDICADORES - 20 VALORES	0
	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA B		N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Orientação para o serviço público	Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.	3 INDICADORES - 20 VALORES	0
	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.	2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantido o interesse público.	1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA C		N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis	3 INDICADORES - 20 VALORES	0
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades	2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.	1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA D		N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Análise crítica e resolução de problemas	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.	3 INDICADORES - 20 VALORES	0
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.	2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.	1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA E		N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Iniciativa	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros	3 INDICADORES - 20 VALORES	0
	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas	2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa	1 INDICADOR - 8 VALORES	
			0,00

O Júri