

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de medicina veterinária, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Veterinária

Ata n.º 1

---Aos dezasseis dias do mês de agosto de 2020, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Eng.ª Ana Cláudia Matias dos Santos Cardoso da Silva – Chefe da Divisão do Ambiente, na qualidade de Presidente do Júri, Dr. Emanuel Filipe Sá Alves de Oliveira – Chefe de Divisão dos Recursos Humanos, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Dr.ª Alexandra Maria Pereira Alves Ramos – Técnica Superior na área de Medicina Veterinária da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo. -----

---Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

---Métodos de seleção: -----

--- Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; -----
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

---1. Prova de Conhecimentos (PC) – 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 será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 120 minutos, composta por: componente específica – 6 perguntas de escolha múltipla (1 valor por cada resposta certa justificada e 2 questões de desenvolvimento (4,5 valores cada); componente geral: 10 questões de escolha múltipla (0,5 valores cada). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas,

para as seguintes temáticas: -----

---Legislação de carácter geral: -----

• Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais. -----

---Legislação de carácter específico: -----

- Decreto – Lei n.º 64/2000, de 22 de abril, alterado pelo Decreto – lei n.º 155/2008 de 7 de agosto – estabelece as normas mínimas relativas à proteção dos animais nas explorações pecuárias;-----
- Decreto – Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro – estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;-----
- Decreto – Lei n.º 82/2019, de 27 de junho – estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;-----
- Decreto – Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, alterado pelo Decreto – Lei n.º 20/2019 de 30 de janeiro – aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ);-----
- Lei n.º 15/2018, de 27 de março – possibilita a permanência de animais de companhia em estabelecimentos comerciais, sob condições específicas;-----
- Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto – regula a compra e venda de animais de companhia em estabelecimentos comerciais e através da Internet;-----
- Lei n.º 8/2017, de 03 de março – estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil;-----
- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto – procede à trigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, criminalizando os maus tratos a animais de companhia, e à segunda alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas;-----
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto – aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população;--
- Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril – regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes;-----
- Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril – publica a lista das raças de cães potencialmente perigosos;-----
- Decreto – Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro – Aprovação do Regulamento Geral do Ruído;-----

- Lei n.º 46/2013, de 4 de julho – republica em anexo, o Decreto – Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, que aprova o regime jurídico da criação, reprodução de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia;-----
- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto – aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e de outras Zoonoses;-----
- Decreto – Lei n.º 184/2009, de 11 de agosto – estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico-veterinários e os respetivos requisitos quanto a instalações, organização e funcionamento;-----
- Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril – Higiene dos géneros alimentícios;-----
- Regulamento (CE) n.º 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril – estabelece as regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;-----
- Decreto – Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro, que republica em anexo, o Decreto-Lei n.º 147/2006 – aprova o Regulamento das condições higiénicas e Técnicas a observar na distribuição e venda de carnes e seus produtos;-----
- Decreto – Lei n.º 122/2006, de 27 de junho de 2006 – estabelece as medidas de execução das regras sanitárias relativas aos subprodutos animais não destinados ao consumo humano, decorrentes do Regulamento (CE) n.º 1774/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de outubro, que estabelece as regras sanitárias relativas aos subprodutos animais não destinados ao consumo humano;-----
- Portaria n.º 74/2014, de 20 de março – aplica-se ao fornecimento direto, pelo produtor, de pequenas quantidades de produtos primários ao consumidor final ou a estabelecimentos de comércio retalhista que abasteçam diretamente o consumidor final;-----
- Despacho n.º 294/2015, de 12 de janeiro – define as condições para o fornecimento de carnes de aves de capoeira, lagomorfos e aves de caça de criação, exceto avestruzes, abatidas na exploração;-----
- Decreto – Lei n.º 116/98, de 5 de maio – estrutura da carreira de médico veterinário municipal.-----

---A valoração deste método de seleção é de 45%.-----

---2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

---A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

--- Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção:-----

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;-----
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.-----

---3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. -----

---3.1. As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

Doutoramento na área de Medicina Veterinária	20 Valores
Mestrado na área de Medicina Veterinária	16 valores
Licenciatura em Medicina Veterinária	14 Valores

---3.2. A Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. -----

---3.2.1. Assim, partindo de uma Base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional relacionadas com as exigências e as competências ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. -----

---3.2.1.1. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo: -----

---Até 150 horas-----3 valores

---De 151 horas a 250 horas-----4 valores

---Superior a 250 horas-----5 valores

---3.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo: -----

---Até 150 horas-----1,5 valores

---De 151 horas a 250 horas-----2 valores

---Superior a 250 horas-----3 valores

---3.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -----

---Até 100 horas-----0,5 valores

---De 101 horas a 150 horas-----1 valor

---De 151 horas a 200 horas-----1,5 valor

---De 201 horas a 250 horas-----2 valores

---De 251 horas a 300 horas-----2,5 valores

---De 301 horas a 350 horas-----3 valores

---De 351 horas a 400 horas-----3,5 valores

---De 401 horas a 450 horas-----4 valores

---De 451 horas a 500 horas-----4,5 valores

---Superior a 500 horas-----5 valores

---3.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -----

---Até 100 horas-----0,3 valores

---De 101 horas a 150 horas-----0,6 valores

---De 151 horas a 200 horas-----0,9 valores

---De 201 horas a 250 horas-----1,2 valores

---De 251 horas a 300 horas-----1,5 valores

---De 301 horas a 350 horas-----1,8 valores



--- De 351 horas a 400 horas-----	-----2,1 valores
---De 401 horas a 450 horas-----	-----2,4 valores
---De 451 horas a 500 horas-----	-----2,7 valores
---Superior a 500 horas-----	-----3 valores

---3.2.1.5. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1, 3.2.1.2 3.2.1.3 e 3.2.1.4, esclarece-se o seguinte:-----

- a. Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo das candidaturas;-----
- b. O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;-----
- c. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;-----
- d. Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;-----
- e. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.-----

---3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da atividade de Medicina Veterinária, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

---3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:-----

---3.3.1.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica---6 valores-----

---3.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica-----8 valores

---3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:-----

---3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica---10 valores-----

---3.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica-----12 valores



---3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce-----0,5 valores

---3.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce-----1 valor

---3.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:-----

- a. Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----
- b. Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;-----
- c. No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;-----
- d. Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1 e 3.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----
- e. Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----
- f. A pontuação prevista nas grelhas 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;-----
- g. Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha no ponto 3.3.2.-----

---3.4. A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a. Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores;
- b. Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores;
- c. Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores;
- d. Desempenho excelente-----20 valores.

---3.4.1. Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

---3.5. A classificação da Avaliação Curricular é 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, de acordo com a seguinte fórmula:-----

---AC= HA×10% + FP×30% + EP×35% + AD×25%-----

---4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes nove competências: -----

- Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; -----
- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e Persuasão.; -----
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

---4.1. Este método será avaliado de acordo com o seguinte: -----

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas; -----
- 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas; -----
- 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas; -----
- 8 valores – Comportamento associado presente em 3/ 4 competências definidas; -----
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas; -----

---4.2. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

---4.3. A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.-----

3.6.4.

---A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

---Como método de seleção facultativo será utilizado:-----

---5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos

comportamentos, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

---3.7.1. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

---5.1. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

--- **Motivação:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

--- **Sentido de organização:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

--- **Experiência profissional:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

--- **Conhecimento das funções:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16

Muitos conhecimentos	Elevado	20
----------------------	---------	----

--- Comunicação: ---

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelentes	Elevado	20

--- Relacionamento Interpessoal ---

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

---5.2. Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.---

---5.3. A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. ---

--- 5.4. A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata. ---

---A valoração deste método de seleção é de 30%. ---

---Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:---

$$---OF= (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)---$$

Sendo:---

---OF= Ordenação Final---

---PC= Prova de Conhecimentos-----

---AP= Avaliação Psicológica-----

---AC= Avaliação Curricular-----

---EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

---EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

---Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma
valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método
seguinte.-----

---E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida
e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1.º vogal efetivo)



(2.º vogal efetivo)

Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção

Fatores de apreciação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
Sentido de Organização	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
Experiência Profissional	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
Conhecimento das funções	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
Comunicação	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
Relacionamento Interpessoal	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento