

## Ata n.º 1/2025

### Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão de Apoio às Explorações Agrícolas (DAEA) da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural

Ao décimo sexto dia do mês de dezembro, por reunião online, o Júri designado para o procedimento concursal de provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão de Apoio às Explorações Agrícolas da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, cuja abertura será publicitada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 21.º da redação atual da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a seguinte constituição:

Presidente: **Engenheira Sandra Maria Torres Candeias**, Diretora de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR) da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural;

Primeiro Vogal Efetivo: **Eng.ª Ana Maria Faustino**, Diretora da Unidade Agroalimentar e Licenciamentos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. (CCDRLVT);

Segundo Vogal Efetivo: **Professor Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues**, do Instituto Superior de Agronomia (ISA).

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos;**
- 2. Fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valorização final dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista profissional de seleção pública.**

Relativamente ao **ponto 1** da ordem de trabalhos, o Júri deliberou por unanimidade adotar como critérios de admissão/exclusão a verificação dos requisitos de recrutamento estabelecidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão atual, bem como a formalização das candidaturas no prazo estabelecido com a documentação obrigatória. Assim, serão admitidos os candidatos que sejam trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura e que entreguem os documentos exigidos para formalização da respetiva candidatura no prazo estabelecido para tal.

Relativamente ao **ponto 2** da ordem de trabalhos, sobre os parâmetros de avaliação, o Júri deliberou por unanimidade, adotar os métodos de seleção **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP)** com os seguintes critérios, ponderação e sistema de valoração:

#### **A - Avaliação Curricular**

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, na **avaliação curricular (AC)**, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- **Habilitações Académicas (HA)** - Pondera o nível habilitacional, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e a correspondência ao perfil pretendido;
- **Formação Profissional (FP)** - Pondera as ações de formação e cursos profissionais frequentados pelo/a candidato/a que se relacionem com as exigências e competências necessárias para o cargo e com a respetiva área de atuação;

- **Experiência Profissional Geral (EPG)** - Pondera a execução de atividades públicas relacionadas com a área do cargo a prover;
- **Experiência em Cargos Direção (ECD)** - Pondera o desempenho de cargos de direção ou coordenação.

No fator **Habilitações Académicas (HA)**, será considerada a valoração nas seguintes áreas de formação CNAEF a considerar: 34 – Ciências empresariais; 38 - Direito; 42 – Ciências da vida; 44 -Ciências Físicas; 54 – Indústrias transformadoras; 62 – Agricultura, silvicultura e pescas; 64 – Ciências veterinárias; 85 – Proteção do ambiente.

1.1. graduação:

- Licenciatura na área de atuação: **18 valores**
- Mestrado na área de atuação: **+ 1 valor**;
- Doutoramento na área de atuação: **+ 1 valores**

Só será considerada a posse de mestrado ou doutoramento na área de atuação do cargo a prover. A pontuação máxima a atribuir ao parâmetro Habilitações é de 20 valores.

- 1.2. O fator **Formação Profissional (FP)** avaliará o número total de horas de formação frequentadas nas áreas com interesse e utilidade para o exercício do cargo a ocupar. As áreas de interesse para o cargo são nomeadamente as seguintes: emparcelamento rural e estruturação fundiária, mecanização agrícola e florestal, agricultura familiar, jovem empresário rural e renovação geracional, gestão de equipas e liderança.

**As ações de formação que não identifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: um mês corresponde a 120 horas; uma semana corresponde a 30 horas e um dia corresponde a 6 horas.**

**Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.**

O parâmetro será pontuado conforme se apresenta de seguida:

Total de horas de formação específica ou com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar
· Total de horas de formação inferior a 6h – 0 valores;
· Total de horas de formação igual ou superior a 6 e inferior a 60 horas – 11 valores;
· Total de horas de formação igual ou superior a 60 e inferior a 90 horas – 13 valores;
· Total de horas de formação igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas – 15 valores;
· Total de horas de formação igual ou superior a 120 e inferior a 150 horas – 17 valores;
· Total de horas de formação igual ou superior a 150 horas – 19 valores.

A posse de formação estabelecida na Portaria n.º 103/2023, de 12-04, conjugado com o artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15-01 (formação específica de dirigente), será pontuada com **1 valores adicionais** face à pontuação obtida nas alíneas anteriores, desde que devidamente comprovada.

- 1.3. O fator **Experiência Profissional Geral (EPG)** avaliará o número total de anos completos de exercício de funções públicas desempenhadas nas áreas relacionadas com o cargo a ocupar após obtenção da licenciatura. Será pontuado da seguinte forma:

Total de experiência profissional geral (EPG)
· Menos de 1 ano – 8 valores
· De 1 a 3 anos – 10 valores
· De 3 a 5 anos – 12 valores
· De 5 a 10 anos – 14 valores
· De 10 a 15 anos – 16 Valores

- De 15 a 20 anos – 18 valores
- Mais de 20 anos – 20 valores

1.4. O fator **Experiência em Cargos de Direção (ECD)** avaliará o número total de anos completos no desempenho de cargos de direção/coordenação. Será pontuado da seguinte forma, com o máximo de 20 valores:

	Até 1 ano	1-5 anos	5-10 anos	10-15 anos	> 15 anos
Na área do cargo a ocupar	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores
Noutras áreas	10 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores

Da aplicação destes critérios resultou a elaboração da ficha de avaliação curricular que consta do **anexo I** da presente.

A classificação final da Avaliação Curricular resultará, assim, da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 20\% \times FP + 30\% \times EPG + 30\% \times ECD$$

## **B – Entrevista Profissional de Seleção Pública**

No método **Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP)**, serão avaliadas, de forma objetiva e sistemática, através de relação interpessoal, as competências, aptidões e capacidades profissionais e pessoais do/a candidato/a, tendo como referência as exigências do cargo a prover. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

**Sentido Crítico (SC):** Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Demonstra excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	<b>20 valores</b>
<b>Muito bom</b>	Demonstra muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	<b>18 valores</b>
<b>Bom</b>	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Demonstra razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	<b>8 valores</b>

**Motivação (M):** Pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, determinação e o empenho do/a candidato/a na assunção de responsabilidades e obrigações inerentes ao desempenho do cargo, ainda que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Demonstra um excelente nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e	<b>20 valores</b>
------------------	---	-------------------

	para as responsabilidades e obrigações inerentes	
<b>Muito bom</b>	Demonstra muito bom nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	<b>18 valores</b>
<b>Bom</b>	Demonstra bom nível muito de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Demonstra razoável nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Demonstra reduzido nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	<b>8 valores</b>

**Representação Institucional (R):** Pretende avaliar a capacidade de Representação da unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Demonstra excelente capacidade de Representação e de defesa dos interesses da organização	<b>20 valores</b>
<b>Muito bom</b>	Demonstra muito boa capacidade de Representação e de defesa dos interesses da organização	<b>18 valores</b>
<b>Bom</b>	Demonstra boa capacidade de Representação e de defesa dos interesses da organização	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Demonstra boa capacidade de Representação e de defesa dos interesses da organização	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Demonstra reduzida capacidade de Representação e de defesa dos interesses da organização	<b>8 valores</b>

**Liderança e Coordenação de equipas e Orientação para a colaboração (LOC):** pretende avaliar a capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Demonstra excelente capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Excelente capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	<b>20 valores</b>
<b>Muito bom</b>	Demonstra muito boa capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Muito boa capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	<b>18 valores</b>
<b>Bom</b>	Demonstra boa capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Boa capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Demonstra suficiente capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Suficiente capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Demonstra reduzida capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Reduzida capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	<b>8 valores</b>

**Organização, Planeamento e Resultados (POR):** pretende avaliar a capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos com vista a maximizar a eficácia no alcance dos resultados. Capacidade para tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Demonstra excelente capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	<b>20 valores</b>
<b>Muito bom</b>	Demonstra muito boa capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	<b>18 valores</b>
<b>Bom</b>	Demonstra boa capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Demonstra suficiente capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Demonstra reduzida capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	<b>8 valores</b>

**Gestão do Conhecimento (GC):** Pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Revela excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	<b>20 valores</b>
<b>Muito bom</b>	Revela muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	<b>18 valores</b>
<b>Bom</b>	Revela bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Revela suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Revela reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	<b>8 valores</b>

**Expressão e Fluência Verbais (EFV):** Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Excelente</b>	Revela excelente capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	<b>20 valores</b>
<b>Muito bom</b>	Revela muito boa capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	<b>18 valores</b>

<b>Bom</b>	Revela boa capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	<b>16 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Revela suficiente capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	<b>12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Revela reduzida capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	<b>8 valores</b>

Cada um dos fatores será classificado de acordo com uma ficha de entrevista (**anexo II**) através da média aritmética simples da pontuação a atribuir por cada elemento do Júri, sendo o resultado da entrevista, o que decorre da média aritmética simples da pontuação de todos os fatores.

$$EPSP = (SC+M+R+LOC+POR+GC+EFV)/7$$

A classificação final (CF) de cada candidato/a será o resultado da seguinte fórmula (**anexo III**):

$$CF = 0,5 (AC) + 0,5 (EPSP)$$

O Júri deliberou ainda que no âmbito da aplicação dos métodos de seleção considerar-se-ão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção Pública e/ou não reúnam os requisitos exigidos e publicados na BEP.

Em caso de empate na pontuação, será considerado o maior período de exercício de funções dirigentes em cargos relacionados com o do cargo a prover ou, caso não haja exercício de funções dirigentes, o maior período de exercício de funções na área do cargo a prover.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, dal qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

Lisboa, 16 de dezembro de 2025

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
1.º Vogal

\_\_\_\_\_  
2.º Vogal

Anexo I - Modelo de ficha de avaliação curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR		
Procedimento Concursal para Direção Intermédia de ___. <sup>o</sup> grau, publicado pelo aviso n.º _____ do DR, 2. <sup>a</sup> série n.º _____ de ___/___/____ e código BEP n.º _____.		
Candidado/a		
Fatores de avaliação	Valores a atribuir	Pontuação
<b>1 - Habilitações Académicas (HA) - 20%</b>		
	Valores a atribuir	Pontuação
Licenciatura na área do cargo a prover	18	
Mestrado na área do cargo a prover	+ 1 valor	
Doutoramento na área do cargo a prover	+ 1 valores	
Pontuação do parâmetro habilitações		0
<b>2 - Formação Profissional relacionada com a área do cargo (FP) - 20%</b>		
	Valores a atribuir	Pontuação
Total de horas de formação inferior a 6h	0	
Total de horas de formação entre 6 e 60 horas	11	
Total de horas de formação entre 61 e 90 horas	13	
Total de horas de formação entre 91 e 120 horas	15	
Total de horas de formação entre 121 e 150 horas	17	
Total de horas de formação superior a 150 horas	19	
CADAP, CAGEP ou FORGEP	+ 1	
Pontuação do parâmetro formação		0
<b>3 - Experiência Profissional Geral em áreas relacionadas com o cargo (EPG) - 30%</b>		
	Valores a atribuir	Pontuação
Menos de 1 ano	8	
De 1 a 3 anos	10	
De 3 a 5 anos	12	
De 5 a 10 anos	14	
De 10 a 15 anos	16	
De 15 a 20 anos	18	
Mais de 20 anos	20	
Pontuação do parâmetro experiência profissional geral		0
<b>4 - Experiência em Cargos de Direção - 30%</b>		
<b>Na área do cargo a ocupar</b>		
	Valores a atribuir	Pontuação
Até 1 ano	12	
De 1 a 5 anos	14	
De 5 a 10 anos	16	
De 10 a 15 anos	18	
Mais de 15 anos	20	
<b>Noutras áreas</b>		
	Valores a atribuir	Pontuação
Até 1 ano	10	
De 1 a 5 anos	12	
De 5 a 10 anos	14	
De 10 a 15 anos	16	
Mais de 15 anos	18	
Pontuação do parâmetro experiência em cargos direção		0
<b>Classificação final da avaliação curricular</b>		<b>0</b>

Anexo II - Modelo de Ficha de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP)

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA			
Procedimento Concursal para Direção Intermédia de ____ .º grau, publicado pelo aviso n.º _____ do DR, 2.ª série n.º _____ de ____/____/____ e código BEP n.º _____.			
Candidato/a			
Para cada fator, pontuar com: <b>Excelente (20), Muito Bom (18), Bom (16), Suficiente (12) Insuficiente (8)</b>			
Fatores a avaliar	Presidente	1.º vogal	2.º vogal
<b>Sentido Crítico (SC):</b> Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
<b>Motivação (M):</b> Pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, determinação e o empenho do/a candidato/a na assunção de responsabilidades e obrigações inerentes ao desempenho do cargo, ainda que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
<b>Representação Institucional (R):</b> Pretende avaliar a capacidade de Representação da unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
<b>Liderança e Coordenação de equipas e Orientação para a colaboração (LOC):</b> Pretende avaliar a capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação			
<b>Organização, Planeamento e Resultados (POR):</b> Pretende avaliar a capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos com vista a maximizar a eficácia no alcance dos resultados. Capacidade para tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
<b>Gestão do Conhecimento (GC):</b> Pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
<b>Expressão e Fluência Verbais (EFV):</b> Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Fórmula da classificação da entrevista	<b>EPSP = (SC+M+R+LOC+POR+GC+EFV) / 7</b>		
classificação total	0	0	0
<b>Classificação da entrevista</b>	<b>0</b>		

**Anexo III - Modelo de ficha de avaliação final**

<b>FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA</b>	
Procedimento Concursal para Direção Intermédia de ____ grau, publicado pelo aviso n.º _____ do DR, 2.ª série n.º _____ de ____/____/____ e código BEP n.º _____.	
Candidado/a	
Classificação da avaliação curricular - 50%	
Classificação da entrevista- 50%	
<b>Classificação final</b>	