

## ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

No dia vinte e seis de julho de dois mil e dezanove, nas instalações da OesteCIM, sita na Avenida General Pedro Cardoso, n.º 9, em Caldas da Rainha, pelas dezasseis horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1(um) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da OesteCIM, através da deliberação do Conselho Intermunicipal datada de vinte e cinco de julho, estando presentes: Dra. Helena Isabel Simões Santos, na qualidade de presidente, Dr. Rui Sá Carneiro e Dra. Marta Martins, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, adiante designada por LGTFP, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (ANEXO 1).
2. Exigir como requisitos específicos de admissão ao procedimento concursal a Licenciatura, preferencialmente em Ciências da Comunicação, vertente Comunicação Estratégica;
3. Não há lugar à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas;
4. Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, os



E  
S  
NM

métodos a utilizar são a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, sendo que:

4.1. A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 55% da nota final e visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será de realização individual, assumindo a forma escrita, e natureza teórica, sem consulta, terá uma duração de 90 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.

Os candidatos serão convocados para a sala, 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da prova. Os candidatos só poderão abandonar a sala 10 minutos após a prova ter iniciado.

Na realização da prova será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação.

A classificação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme disposto no n.º 2 do artigo 9.º da citada portaria.

A prova versará sobre matéria específica no domínio da função a desempenhar e sobre matéria genérica aplicável às Comunidades Intermunicipais diretamente relacionadas com as exigências da função, fixando-se como bibliografia e legislação de enquadramento para os temas objeto da prova, abaixo descritas e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimento:

#### 4.1.1. Matéria de conhecimentos gerais:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as devidas alterações;

Código de Procedimento Administrativo (CPA), Decreto-Lei n.º 4/2015, de 05 de janeiro;

Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico, Lei n.º 75/2013, 12 de setembro;

SIADAP, Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as devidas alterações.

Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

Constituição da República Portuguesa



OK  
Z  
MH

#### 4.1.2. Matéria de conhecimentos específicos:

Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro - Lei de Imprensa e respetivas alterações;

Lei n.º 53/2005, de 8 de novembro – Cria a Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC), extinguindo a Alta Autoridade para a Comunicação Social;

Regulamento Geral de Proteção de Dados – Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016;

Decreto - Lei nº 99/2018, de 28 de novembro de 2018 (Transferência de Competências – Promoção Turística);

Decreto-Lei nº 101/2018, de 29 de novembro de 2018 (Transferência de Competências – Justiça);

Decreto - Lei nº 102/2018, de 29 de novembro de 2018 (Transferência de Competências – Projetos Financiados por Fundos Europeus e dos Programas de Captação de Investimento);

Decreto - Lei nº103/2018, de 29 de novembro de 2018 (Transferência de Competências – Participação na definição da Rede dos Quartéis de Bombeiros Voluntários e na elaboração de programas de apoio às suas corporações);

Decreto - Lei nº 23/2019, de 30 de janeiro de 2018 (Transferência de Competências – Saúde);

Decreto - Lei nº 21/2019, de 30 de janeiro de 2018 (Transferência de Competências – Educação);

Decreto - Lei n.º 58/2019, de 30 de abril de 2018 (Transferência de Competências - Serviço público de transporte de passageiros regular em vias navegáveis interiores).

#### Bibliografia Refª B:

MARQUES, Alzira Maria Ascensão - Marketing relacional: como transformar a fidelização de clientes numa vantagem competitiva. Lisboa: Edições Sílabo, 2012.

Grunig, James E. (1992) (ed), Excellence in public relations and communication management, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

CARVALHO, Alberto Arons de, CARDOSO, António Monteiro, FIGUEIREDO, João Pedro; "Direito da Comunicação Social"; Casa das Letras/Editorial Notícias; 2.ª Edição, 2005.

AAKER, David A; (2010); Building Strong Brands; Pocket Books. Capítulos 3 e 4.

CORNELISSEN, Joep; (2019); "Corporate Communication: A Guide to Theory and Practice"; Sage Publications.

DOORLEY, John; GARCIA, Fred, Hélio; (2007); "Reputation Management"; Taylor & Francis Group LLC.

LAMPREIA, J.Martins; (2007); "Da Gestão de Crise ao Marketing de Crise"; Texto Editores.

VILLAFANE, Justo; (1993); "Imagem Positiva, Gestão estratégica de empresas"; Edições Sílabo

OLLINS, Wally; (2007); "The New Guide to Identity"; Gower Publishing Limited

DRUCKER, Peter, F; (2009); "O essencial de Drucker – Uma selecção das melhores teorias do pai da Gestão";



Actual Editora

Pito, Francisco; (2009) "Balanced Scorecard; Edições Sílabo

Programa Estratégico Regional Oeste 2020, disponível em [www.oestecim.pt](http://www.oestecim.pt)

Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial da Região Oeste, disponível em [www.oestecim.pt](http://www.oestecim.pt)

4.2. A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 25% da nota final e visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata. A Avaliação Psicológica é efetuada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem, respetivamente as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida numa ficha individual.

4.3. Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125 - A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

4.3.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 20% da nota final e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com:

- a) o sentido crítico;
- b) competência técnica;
- c) expressão e fluência verbal
- d) motivação.

4.3.2. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

4.3.3.  $EPS = (SC \times 20\%) + (CT \times 30\%) + (EFV \times 20\%) + (M \times 30\%)$

5. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo que:

5.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 50% da nota final e 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. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho, que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. A Avaliação Curricular de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação, obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, refletida numa Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata – Anexo II, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=20\%HA+40\%EP+25\%FP+15\%AD$$

Na qual:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

AD - Avaliação do Desempenho

5.1.1. No parâmetro HA, nas áreas de habilitação identificadas no ponto 2 supra, os critérios de seleção e respetiva pontuação são, de acordo com o mais elevado grau académico, os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento	20
Mestrado pré-Bolonha	18
Mestrado pós-Bolonha ou Licenciatura pré-Bolonha	16
Licenciatura pós-Bolonha	14

5.1.2. No parâmetro EP, considerar-se-á e avaliar-se-á a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho para a atividade a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, contabilizando-se como tempo de



Handwritten initials: K, S, MH

experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, que se encontre devidamente comprovado pela entidade onde foram exercidas as funções, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 10 anos	20 valores
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	18 valores
Igual ou superior a 3 e inferior a 5 anos	16 valores
Igual ou superior a 1e inferior a 3 anos	14 valores
Inferior a 1ano	12 valores

5.1.3. No parâmetro FP, o Júri considerará todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos, diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com o quadro infra.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional de forma cumulativa, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Formação Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 400 horas	20 valores
Igual ou superior a 200 e inferior a 400 horas	18 valores
Igual ou superior a 100 e inferior a 200 horas	16 valores
Igual ou superior a 80 e inferior a 100 horas	14 valores
Igual ou superior a 60 e inferior a 80 horas	12 valores



Handwritten initials and symbols in the top right corner.

Inferior a 60 horas	10 valores
---------------------	------------

5.1.4. No parâmetro AD, ponderar-se-á a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, sendo os critérios de seleção e respetiva pontuação os seguintes:

Avaliação do desempenho	Pontuação
3 últimos ciclos avaliativos com menção Excelente	20 valores
3 últimos ciclos avaliativos com menção Relevante	18 valores
3 últimos ciclos avaliativos com 2 menções de Relevante ou superior e 1 de Adequado	16 valores
3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante ou superior e 2 de Adequado	14 valores
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	12 valores
Sem AD por causa que não lhe seja imputável	10 valores
Uma ou mais menções de Inadequado nos três últimos ciclos avaliativos	0 valores

5.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 50% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no perfil de competências referido no n.º 1 desta ata.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.

6. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por correio eletrónico, conforme previsto na alínea a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.

7. De acordo com o disposto nos n.ºs 9 e 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 145-A/2019, de 30 de abril, na



atual redação, cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

8. A classificação final dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas, e será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, elaboradas com base na aplicação dos métodos de seleção acima definidos, conforme o vínculo contratual e o conteúdo funcional:

8.1. Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional

$$CF = 55\% PC + 25\% AP + 20\% EPS$$

8.2. Candidatos com vínculo e com identidade funcional

$$CF = 50\% AC + 50\% EAC$$

9. Em situação de igualdade de valoração final, aplicar-se-á o disposto na alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 145-A/2019, de 30 de abril, a saber: em função da valoração obtida no primeiro método utilizado (prova de conhecimentos ou avaliação curricular); subsistindo o empate pela valoração sucessivamente obtida no método seguinte (avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências).

10. Continuando a persistir o empate entre os candidatos aprovados, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

10.1. Habilitação académica, prevalecendo a habilitação que confira pontuação mais elevada;

10.2. Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a nota mais elevada;

10.3. Antiguidade da habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a mais antiga;



Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e conforme, foi assinada pelos presentes.

A Presidente do Júri,



Dra. Helena Santos

O 1º Vogal Efetivo



Dr Rui Sá Carneiro

O 2º Vogal Efetivo



Dra. Marta Martins

## ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

### A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

**Carreira:** Técnico Superior

**Categoria:** Técnico Superior

**Enquadramento na estrutura orgânica:** Divisão de Desenvolvimento Económico e Promoção Turística Intermunicipal

**Identificação das principais atividades/tarefas:** A caracterização da carreira, em função do respetivo conteúdo funcional, é a constante do anexo à LGTFP: "Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores", materializando-se nas seguintes atividades / tarefas específicas de acordo com competências definidas e aprovadas no anexo do mapa de pessoal para 2019:

Exercer funções para a concretização com eficácia e eficiência dos objetivos do serviço e das tarefas que lhe são solicitadas; Programação, organização e controle da sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; Assegurar a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; Demonstrar capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e desempenhar no desenvolvimento e atualização técnica; Assegurar um modo de atuação independente e proactivo no seu dia a dia profissional, demonstrando autonomia para apresentação de soluções face a situações imprevistas e empenho na sua implementação; Demonstrar e assegurar a conceção de novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço; Executar as tarefas que, no âmbito das suas competências, lhes sejam superiormente solicitadas.



## B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

**Habilitações Académicas:** Licenciatura preferencialmente em Ciência Política e Relações Internacionais;

**Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área:** Não;

**Formação profissional na área valorizada:** Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

**Experiência profissional e conhecimentos especializados na área valorizados:** Será considerada cada experiência profissional relacionada com a execução das funções inerentes ao posto de trabalho. Em termos gerais: "Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores."

Em concreto, pretende-se que venham a ser desenvolvidas as seguintes funções específicas:

Exercer funções para a concretização com eficácia e eficiência dos objetivos do serviço e das tarefas que lhes são solicitadas; Programação, organização e controle da sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; Assegurar a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; Demonstrar capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e desempenhar no desenvolvimento e atualização técnica; Assegurar um modo de atuação independente e proactivo no seu dia a dia profissional, demonstrando autonomia para apresentação de soluções face a situações imprevistas e empenho na sua implementação; Demonstrar e assegurar a conceção de novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço; Executar as tarefas que, no âmbito das suas competências, lhes sejam superiormente solicitadas.

## C. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

### C 1 - APTIDÕES COGNITIVAS

Raciocínio lógico, análise crítica de informação verbal e atenção concentrada.

### C 2 - CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Persuasivo, autoconfiante, crítico, planificador, metódico, consciencioso, responsável, cumpridor, emocionalmente controlado e realizador.

### C 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem sucedido da função.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhes estão associados e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas:

9  
MH

Competências	Comportamentos
<p><b>Realização e Orientação para Resultados:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</p>	Procura atingir os resultados desejados.
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
<p><b>Orientação para o Serviço Público:</b> Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.</p>	Demonstra empenho pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público.
	Reconhece os utentes com necessidades e atua com transparência, integridade e imparcialidade.
	Mostra disponibilidade e procura responder às solicitações.
	Trata todos de forma reta e isenta com respeito pelos princípios da neutralidade e da igualdade.
<p><b>Planeamento e Organização:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p>	Prepara-se antecipadamente para as situações de maior complexidade identificando a informação relevante e considerando dados disponíveis.
	Planeia e organiza atividades e projetos que lhe são distribuídos, de forma sistemática e cuidadosa, tendo em conta os recursos que tem à sua disposição
	Realiza as atividades de acordo com as prioridades e prazos definidos.
<p><b>Responsabilidade e compromisso com o Serviço:</b> Capacidade para reconhecer o contributo</p>	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço.



Handwritten initials and marks in the top right corner.

da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	Responde às solicitações com prontidão e com disponibilidade
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos a seu cargo.
<b>Relacionamento Interpessoal:</b> Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	Revela trato cordial e afável com colegas, superiores e público em geral.
	Trabalha com pessoas com diferentes características.
	Procura resolver com correção potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
	Revela autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.
<b>Trabalho de Equipa e Cooperação:</b> Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Integra-se bem em equipas de constituição variada.
	Coopera de forma ativa nas equipas e grupos de trabalho.
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas disponibilizando-se para os apoiar quando solicitado.
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
<b>Tolerância à pressão e contrariedades:</b> Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
	Mantém o controlo emocional e discernimento profissional em situações difíceis.
	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais
	Aceita as críticas e contrariedades.



*Handwritten initials and marks in the top right corner.*

**ANEXO II - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

**Procedimento concursal para o recrutamento de um (1) Técnico Superior**

**NOME:**

**Parâmetro: Habilitação (HA)**

Habilitação	Pontuação
<b>Valoração da Habilitação</b>	

**Parâmetro: Experiência Profissional (EP)**

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
<b>TOTAL</b>		
<b>Valoração da Experiência Profissional</b>		

**Parâmetro: Formação Profissional (FP)**

Formação Profissional	Pontuação
<b>TOTAL</b>	
<b>Valoração da Formação Profissional</b>	

**Parâmetro: Avaliação do Desempenho (AD)**

Ano	Avaliação Quantitativa
<b>Valoração da Avaliação do Desempenho</b>	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

AD - Avaliação do Desempenho