

## 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 catorze 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. Tânia Isabel Ramos Mourato Jerónimo, na qualidade de presidente, Dra. Helena Isabel Simões Santos e Dra. Helena Isabel Soares de Abreu, 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, 2 e 4 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 Licenciatura, preferencialmente Licenciatura em Ciências Psicológicas, especialização em Psicologia Educacional;
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



77m  
109

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;



PM  
E

## Constituição da República Portuguesa

### 4.1.2. Matéria de conhecimentos específicos:

Regulamento n.º 425/2018 de 13/7, - Regulamento Interno e Organigrama da Comunidade Intermunicipal do Oeste;

Lei 50/2018, Lei quadro de descentralização de competências;

DL 23/2019, 30/1 – descentralização de competências na área da saúde;

DL 21/2019, 30/1 - descentralização de competências na área da educação;

DL 101/2018, 29 de novembro - descentralização de competências na área da justiça;

DL 396/2007, 31 de dezembro - regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações;

DL 14/2017, 26 de janeiro - Altera o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento;

Portaria n.º 74-A/2013, 15 fevereiro - Estabelece as normas de organização, funcionamento, avaliação e certificação dos cursos profissionais ministrados em estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo, que ofereçam o nível secundário de educação, e em escolas profissionais;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016 - Cria o Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar; Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial do Oeste, [www.oestecim.pt](http://www.oestecim.pt);

Estratégia 2020 Oeste Portugal, [www.oestecim.pt](http://www.oestecim.pt);

Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar do Oeste, [www.oestecim.pt](http://www.oestecim.pt);

Estudo de Antecipação de Necessidades de Qualificação na Região Oeste, [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



Handwritten initials in blue ink.

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



PM  
AD  
E

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 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:

5.1.3.

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

5.1.4. 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
Inferior a 60 horas	10 valores

5.1.5. 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 e 1 de Adequado	16 valores
3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante 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

7/7m  
B  
E

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. Tânia Mourato

O 1º Vogal Efetivo



Dra. Helena Santos



O 2º Vogal Efetivo

Helena Abreu

Dra. Helena Abreu



## ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

### A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

**Carreira:** Técnico Superior

**Categoria:** Técnico Superior

**Enquadramento na estrutura orgânica:** Divisão de Políticas Públicas Intermunicipais

**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 na área da educação, ensino profissional, formação e ação social, 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 com autonomia e responsabilidade as 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 na área da educação, ensino profissional, formação e ação social, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; Acompanhar a criação e implementação de planos e projetos de índole regional, setorial ou nacional, assegurando a representação da entidade; Elaborar pareceres e processos de índole territorial, com vista à apresentação de candidaturas a programas nacionais e comunitários nas áreas afetas; Gestão de projetos, programas e fundos no âmbito dos Quadros Comunitários de Apoio ou outros,



3m  
10  
2

integrando estruturas de apoio técnico dos serviços, com responsabilidades na análise de processos de candidatura, pedidos de pagamento, verificação, acompanhamento e controlo; 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 Ciências Psicológicas, Especialização em Psicologia Educacional;

**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 na área da educação, ensino profissional, formação e ação social, tomando opções de indole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores."

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

Exercer com autonomia e responsabilidade as 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 na



área da educação, ensino profissional, formação e ação social, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; Acompanhar a criação e implementação de planos e projetos de índole regional, setorial ou nacional, assegurando a representação da entidade; Elaborar pareceres e processos de índole territorial, com vista à apresentação de candidaturas a programas nacionais e comunitários; Gestão de projetos, programas e fundos no âmbito dos Quadros Comunitários de Apoio ou outros, integrando estruturas de apoio técnico dos serviços, com responsabilidades na análise de processos de candidatura, pedidos de pagamento, verificação, acompanhamento e controlo; 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:

Competências	Comportamentos
<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.	Procura atingir os resultados desejados.
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as

BM  
E

	diferentes atividades.
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
<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.	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.
<b>Planeamento e Organização:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	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.
	Reavalia frequentemente a sua ação e ajusta-a consoante as alterações imprevistas.
<b>Responsabilidade e compromisso com o Serviço:</b> Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço.
	Responde às solicitações com prontidão e com disponibilidade



Bm  
A

forma diligente e responsável.	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.

<p><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.</p>	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.
<p><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.</p>	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.
<p><b>Tolerância à pressão e contrariedades:</b> Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
	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.





13/02/11

**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

HÁ - Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

AD - Avaliação do Desempenho

