



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA TÉCNICO SUPERIOR - LICENCIATURA EM DIREITO

ATA N. ° 1/2022

Designação:

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho para Técnico Superior-Direito, do mapa de pessoal do Município de Mação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Assunto: Definição de Critérios.

Membros do Júri:

Presidente - António Jorge de Sousa Monteiro Saraiva, Chefe de Divisão da Divisão de Obras e Equipamentos Municipais;

Vogais efetivos - Alexandra Maria Rodrigues Lourenço da Silva, Técnica Superior-Recursos Humanos; Carlos Alberto Marques Rodrigues Pedro, Técnico Superior-Psicologia;

Vogais Suplentes - Ricardo Manuel Martins Cabrita, Técnico Superior-Arquiteto; Carla Leonor Louro Mariquitos Henriques Carvalho, Técnica Superior-Energia e Ambiente.

Local: Mação

Hora: 14:00

Aos vinte e um dias do mês de março do ano 2022, nas instalações da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior licenciatura em Direito do mapa de pessoal do Município de Mação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercícios de funções na Divisão Administrativa e Financeira, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Mação, de 26 de janeiro de 2022.



A
Carla

Do júri designado por Despacho do Senhor Presidente, datado de 14 de fevereiro de 2022, estiverem presentes:

Presidente: António Jorge de Sousa Monteiro Saraiva, Chefe de Divisão da Divisão de Obras e Equipamentos Municipais;

Vogais Efetivos: Alexandra Maria Rodrigues Lourenço da Silva, Técnica Superior-Recursos Humanos e Carlos Alberto Marques Rodrigues Pedro, Técnico Superior-Psicologia.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LFTP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

1-Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Assim, considerando que:

1-Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril com a redação atual dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica;

2-De acordo com o despacho do Senhor Presidente n.º 4/2022, de 14 de fevereiro de 2022, o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção;



A C. H. B.

3-A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

4-A Entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

5-A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;

6-A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo I à presente ata;

7-A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

8-A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I, à presente ata;

Ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidade inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.Quanto à avaliação curricular:

1.1 A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, em que se consideração as ações de formação que respeitam a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que



[Handwritten signature in blue ink]

a formação seja certificada em dias considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional exista discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizada este último;

c) Experiência profissional em que se poderá o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2 A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

AC= Avaliação Curricular;

HA= Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP= Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD= Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura -18 valores;

ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'A. Coelho'.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional

b) A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação - 5 valores;

Inferior a 100 horas - 10 valores;

Igual ou superior a 100 h e inferior a 200h - 15 valores;

Igual ou superior a 200h - 20 valores.

Só será considerada, para efeitos da avaliação curricular, a formação com indicação expressa de respetiva duração em dias ou horas, conforme alínea b) do 1.1 do Ponto I.

c) A experiência profissional (EP), será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho de acordo com o seguinte critério:

Igual ou superior a 12 anos - 20 valores;

Igual ou superior a 6 e inferior a 12 anos - 15 valores;

Inferior a 6 anos - 10 valores;

Sem experiência - 0 valores.

d) Avaliação de Desempenho, relativo às últimas três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte exemplo:

$$AD = \underline{AD1 + AD2 + AD3}$$

3

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e considerando ainda, que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pela avaliação do desempenho obtido em cada ano aplicando-se o fator multiplicador 4.



Handwritten signature in blue ink.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

2.Quanto à avaliação de competências - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado 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.

Neste método de seleção serão analisadas as competências diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no ponto 2, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

3.Quanto à prova de conhecimentos:

3.1- A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica específica, será efetuada em suporte de papel e com consulta, aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados ou comentados.Será constituída por questões de desenvolvimento, de pergunta direta, e/ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito da atividade profissional e conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

3.2 - A prova versará sobre os temas/legislação que a seguir se discriminam:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação);
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/007, de 28/12, na atual redação e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09)
- Estatuto dos Eleitos Locais (Lei n.º 29/87, de 30/06, na sua atual redação);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01, na sua atual redação);



A
B. B. B.

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais Lei n.º 73/2013, de 03/09 na sua atual redação);
- Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (Lei n.º 8/2012, de 21/02 na atual redação e Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21/06 na atual redação);
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais (Lei n.º 53-E/2006, de 29/12 na atual redação);
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01 na atual redação);
- Código das Expropriações (Lei n.º 168/99, de 18/09 na atual redação);
- Lei Geral Tributária (Decreto-Lei n.º 398/98, de 17/12 na atual redação);
- Código de Procedimento e de Processo Tributário (Decreto-Lei n.º 433/99, de 26/10 na atual redação);
- Regime Geral das Contraordenações (Decreto-Lei n.º 433/82, de 27/10 na atual redação);
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14/05 na atual redação);
- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Mação (Publicado no Diário da República n.º 194/1994, série de 1-B de 23/08/1994);
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (Decreto-Lei n.º 38 382/1951, de 07/08);

3.3-A prova de conhecimentos terá a duração de 120 minutos.

3.4-Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova sendo concedida a tolerância de 15 minutos, por atraso, após o início da mesma, a partir do qual será vedado o acesso a qualquer um dos concorrentes.

3.5-A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

3.6-Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados em suporte de papel não anotada ou comentada.

3.7-Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.



[Handwritten signature in blue ink]

3.8- A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.9-A legislação acima referida deve ser considerada na sua atual redação, incluindo as alterações ocorridas após a publicitação do presente procedimento. A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, sendo da responsabilidade dos candidatos a sua atualização, devendo ser portadores da mesma para a realização da prova que será com consulta.

4. Quanto à avaliação psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

a) Planeamento e Organização-Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos, definindo objetivos estabelecendo prazos e determinadas prioridades.

b) Interesse e motivação profissionais-Motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.

c) Capacidade de Trabalho em Grupo-Capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.

d) Capacidade de Expressão e Comunicação, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal), expressão e adequação do contacto interpessoal.



De
Orde
De

5.2 Planeamento e Organização

Insuficiente - 4 valores; Revelou não deter capacidade de planeamento e organização com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Reduzido - 8 valores; Revelou reduzida capacidade de planeamento e organização com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Suficiente - 12 valores; Revelou deter razoável capacidade de planeamento e organização com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Bom - 16 valores; Revelou deter boa capacidade de planeamento e organização com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Elevado - 20 valores; Revelou deter muito boa capacidade de planeamento e organização com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

5.3 Interesse e motivação profissionais

Insuficiente - 4 valores; Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

Reduzido - 8 valores; Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

Suficiente - 12 valores; Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

Bom - 16 valores; Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

Elevado - 20 valores; Revelou um elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

5.4 Capacidade de Trabalho em Grupo

Insuficiente - 4 valores; Manifestou insuficiente capacidade de trabalho em grupo;

Reduzido - 8 valores; Manifestou pouca capacidade de trabalho em grupo;

Suficiente - 12 valores; Manifestou razoável capacidade de trabalho em grupo;

Bom - 16 valores; Manifestou boa capacidade de trabalho em grupo;

Elevado - 20 valores; Manifestou muito boa capacidade de trabalho em grupo;



Handwritten signature in blue ink.

5.5. Capacidade de Expressão e Comunicação

Insuficiente - 4 valores; Demonstrou insuficiente capacidade de expressão de comunicação;

Reduzido - 8 valores; Demonstrou reduzida capacidade de expressão de comunicação;

Suficiente - 12 valores; Demonstrou razoável capacidade de expressão de comunicação;

Bom - 16 valores; Demonstrou boa capacidade de expressão de comunicação;

Elevado - 20 valores; Demonstrou muito boa de expressão capacidade de comunicação;

5.6-O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte formula:

$$EPS = (PO+IMP+RI+CID)/4$$

PO = Planeamento e Organização;

IMP = Interesse e Motivação Profissionais;

CTG= Capacidade de Trabalho em Grupo;

CEC= Capacidade de Expressão e Comunicação

6. Quanto ao Sistema de valoração final:

6.1 A Ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = VF = (CAC \times 40\%) + (CEAC \times 30\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final;

CAC= Classificação de Avaliação Curricular;



Handwritten signature in blue ink

CEAC = Classificação de Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação de Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = VF = (CPC \times 40\%) + (CAP \times 30\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final;

CPC= Classificação de Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação de Entrevista Profissional de Seleção.

7. Exclusão de Candidatos: São excluídos os candidatos que não compareçam para aplicação dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham valor inferior a 9,5 valores, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação.

8. Ordenação Preferencial em situação de igualdade de valoração:

De acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que se acha assinada por todos os membros do Júri.

ASSINATURAS:

Presidente: *[Handwritten signature]*

1.ª Vogal Efetivo: *[Handwritten signature]*

2.ª Vogal Efetivo: *[Handwritten signature]*



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'O. G. P.' and a large letter 'A' below it.

ANEXO I

Perfil de Competências

Carreira: Técnico Superior

Grau de complexidade funcional:3;

Nível Habilitacional exigido: Licenciatura em Direito.

Serviço: Divisão Administrativa e Financeira

Funções a desempenhar: Analisar e dar pareceres jurídicos em todos os processos que lhe sejam submetidos; Instruir processos de contraordenação; Instruir processos disciplinares; Elaborar contratos e documentos de cariz técnico-jurídico; Representar o Município nos tribunais administrativos e fiscais. Elaborar estudos e propostas de regulamento. Elaborar estudos e pareceres técnicos sobre assuntos de interesse para o trabalhador, munícipe e Município ou sobre documento a este dirigido e sobre diplomas legais e sua repercussão na vida do Município. Desenvolve outras atividades que pelo seu grau de complexidade e responsabilidade não seja exigível ser detentor da qualidade de membro efetivo de qualquer ordem profissional legalmente aprovada. Assegurar a preparação de todos os processos de natureza contratual, assessorando o notariado privativo; Dar pareceres em contratos e instrumentos notariais. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.



Carla
Carla
A

Perfil de Competências: As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
<p>Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.• Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.• Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.• Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
<p>Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.• Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.• Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.• Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.



Handwritten signature in blue ink.

<p>Análise da Informação e Sentido Crítico</p> <p>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.• Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.• Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.
<p>Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.• Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.



Q. L. B. A.

<p>Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.• Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;• É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.• Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.
<p>Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

