

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de um (1) posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Técnico Superior em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Licenciatura na Área de Engenharia do Ambiente.

DATA 20/11/2023

Aos vinte dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, reuniu, o Júri do procedimento Concursal supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIM do Médio Tejo, datado de catorze de julho de dois mil e vinte e três, cuja composição e identificação seguidamente se enumera – Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal da CIMT; 1º Vogal Efetivo: Ana Margarida Madeiras Esteves Martins, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais, da CIMT, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIMT; 1º Vogal Suplente: Miguel Ângelo Simões Serra, Técnico Superior da CIMT; 2º Vogal Suplente: Ana Paula Marques Gomes, Técnica Superior da CIMT -----

Estando presentes o Presidente e as Vogais Efetivas do Júri, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados nos números 1 e 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

**A.** Para os candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36º da LTFP - candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **que não se encontrem** no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios: -----

**1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** -----

**2. Avaliação Psicológica (AP)** -----

E como método de seleção facultativo: -----

**3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

**B.** Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36º da LTFP - candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho** descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios: -----

**4. Avaliação Curricular (AC)** -----

**5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Salvo se os candidatos referidos em B os tiverem afastado, por escrito, conforme o n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

**1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** -----

A prova escrita de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

A prova escrita de conhecimentos é de realização individual, de natureza teórica, com duração de 90 minutos, com consulta da legislação, a qual não poderá conter qualquer anotação, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente computadores, tablets, telemóveis, etc, durante a realização da prova de conhecimentos. -

Os candidatos deverão comparecer à realização da Prova de Conhecimentos 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos para eventuais atrasos, após o início da mesma. -----

A Prova escrita de conhecimentos é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, versando sobre a seguinte legislação: -----

- . Constituição da República Portuguesa; -----
- . Lei n.º 75/2013, de 12/09 - Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- . Lei n.º 77/2015, de 29/07 - Organização dos Serviços das Entidades Intermunicipais e Estatuto do Pessoal Dirigente; -----
- . DL n.º 4/2015, de 07/01 - Aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
- . DL n.º 18/2008, de 29/01 - Aprova o Código dos Contratos Públicos; -----
- . Lei 35/2014, de 20/06 - Lei Geral do Trabalho em Funções; -----
- . Lei 7/2009, de 12/02 - Código do Trabalho; -----
- . Regulamento Interno da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, Regulamento n.º 246/2020, publicado na II Série do Diário da República n.º 54 de 17 de março de 2020; --
- . Lei n.º 59/2021, de 18/08 - Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano; -----
- . DL n.º 15/2022, de 14/01 - Estabelece a organização e o funcionamento do Sistema Elétrico Nacional, transpondo a Diretiva (UE) 2019/944 e a Diretiva (UE) 2018/2001; -----
- . DL n.º 102-D/2020, de 10/12, alterado pela Lei n.º 52/2021, de 10/08 - Aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos, transpondo as Diretivas (UE) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852; -----
- . Lei n.º 98/2021, de 31/12 - Lei de Bases do Clima -----
- . Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015, de 30/07 – aprova a Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas (ENAA2020); -----
- . Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2020, de 10/07 – aprova o Plano Nacional Energia Clima (PNEC2030); -----
- . Resolução do Conselho de Ministros n.º 130/2019, de 02/08 – aprova o Programa de Ação para a Adaptação às Alterações Climáticas (P-3AC); -----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada, até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

A prova será constituída por três grupos: -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

- . O primeiro é composto por 6 questões - verdadeiro ou falso, sendo cada uma valorada em 1 valor; -----
- . O segundo é composto por 4 questões de escolha múltipla, sendo cada uma valorada em 0,5 valores; -----
- . O terceiro é composto por 3 questão de desenvolvimento (constituídas por subalíneas), sendo cada uma valorada em 4 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

<b>Grupo I</b>	
Questões Verdadeiro ou Falso	
Indicação de verdadeira	1
Indicação de Falsa	0,5
Correção de Falsa	0,5
<b>Subtotal</b>	<b>6 * 1 = 6 valores</b>
<b>Grupo II</b>	
Questões de Escolha Múltipla	
Resposta certa	0,5
<b>Subtotal</b>	<b>4*0,5 = 2 valores</b>
<b>Grupo III</b>	
3 Questões de desenvolvimento	
<b>3 * 4 = 12 valores</b>	
<b>Expressão e Lógica de raciocínio</b>	<b>Conhecimento Técnico</b>
Capacidade de expressão, fluência verbal, forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias.	Conhecimento da matéria, apresentando de forma adequada e aprofundada o desenvolvimento do tema, de acordo com o enquadramento legal, normativo e estratégico, mencionando-os na resposta.
3	9
<b>Total</b>	<b>20 valores</b>

A Prova de Conhecimentos terá carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

**2. Avaliação Psicológica (AP)** -----

A Avaliação Psicológica, está prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, e alínea b), n.º 1 do artigo 17º da Portaria, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A Avaliação Psicológica tem como referência o seguinte perfil de competências: a) Orientação para Resultados; b) Planeamento e Organização; c) Adaptação e melhoria contínua; d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; e) Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo causa de exclusão a obtenção pelo candidato da menção de "Não Apto", e será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, sendo garantida e observada a privacidade dos elementos resultantes perante terceiros que não o próprio candidato. ---

**3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea d), n.º 1 do artigo 17º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

A preparação e aplicação do método será realizada por técnico credenciado, de gestão de recursos humanos, com formação adequada. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual contendo a indicação das competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

Perfil de Competências a avaliar: C1 - Orientação para Resultados; C2 - Planeamento e Organização; C3 - Adaptação e melhoria contínua; C4 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; C5 - Trabalho de Equipa e Cooperação (em anexo). -----

Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos. -----

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 5 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$  -----

Critérios de Avaliação:

<b>Fundamentação da Classificação</b>	<b>Valoração</b>
Competência não demonstrada. O candidato não revela comportamentos associados à competência.	0 valores
Competência demonstrada a um nível insuficiente. O candidato revela poucos comportamentos associados à competência, apresentando dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	1 a 4 valores
Competência demonstrada a um nível reduzido. O candidato revela a adoção de alguns comportamentos associados à competência, dando alguns exemplos diretamente relacionados com a sua experiência, no entanto sem grande aprofundamento..	5 a 9 valores
Competência demonstrada a um nível suficiente. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	10 a 15 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 a 20 valores

**4. Avaliação Curricular (AC)** -----

A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea c), número 1 do artigo 17º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: -----

Habilitação Académica – HA; -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Formação Profissional – FP; -----  
Experiência Profissional – EP; -----  
Avaliação de Desempenho – AD. -----

A avaliação curricular de carácter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (10\%HA) + (35\%FP) + (45\%EP) + (10\%AD)$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios: -----

**HA = Habilitação Académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se pondera a titularidade de um grau académico superior: -----

Licenciatura Pós Bolonha – 16 valores; -----

Licenciatura Pré Bolonha – 18 valores; -----

Mestrado Pós Bolonha – 18 valores; -----

Mestrado Pré Bolonha – 20 valores; -----

Doutoramento – 20 valores. -----

**FP = Formação Profissional:** considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores: -----

Sem participação em ações de formação: 0 valores; -----

Ações de formação até 35 horas: 8 valores; -----

Ações de formação igual ou superior a 35 horas e inferior a 70 horas: 10 valores; -----

Ações de formação igual ou superior a 70 horas e inferior a 140 horas: 12 valores; -----

Ações de formação igual ou superior a 140 horas e inferior a 200 horas: 16 valores; -----

Ações de formação igual ou superior a 200 horas e inferior a 300 horas: 18 valores; -----

Ações de formação igual ou superior a 300 horas: 20 valores -----

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

**EP = Experiência Profissional:** incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----

Experiência profissional inferior a 1 ano – 10 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 12 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 14 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 16 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos – 18 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 10 anos – 20 valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

**AD = Avaliação de Desempenho:** em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

1 ou mais Menções de Desempenho Inadequado – 8 valores -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

3 Menções Desempenho Adequado – 12 valores -----  
1 Menção Desempenho Relevante e 2 de Adequado – 16 valores -----  
2 Menção Desempenho Relevante e 1 de Adequado – 18 valores -----  
3 Menções Desempenho Relevante – 20 valores -----

Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores ou obtenha um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21º da Portaria. -----

**Ordenação Final (OF)** -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos referidos em A:  $OF = (70\%PEC) + (AP) + (30\%EAC)$  -----

Para os candidatos referidos em B:  $OF = (60\%AC) + (40\%EAC)$  -----

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- EPC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

---- AP = Avaliação Psicológica; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

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

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, efetuando-se o recrutamento respeitando a prioridade que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 23º da Portaria, a lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis, após a realização do último método de seleção. -----

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 1, artigo 6º da Portaria. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis. -----

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência será de 1.333,35€ (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos), correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 16 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única. -----



Ata da definição dos Critérios de avaliação

**Anexo I**

**Perfil de competências – Técnico Superior**

Para efeitos de aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências no Procedimento Concursal supramencionado, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

O posto de trabalho em questão, é para desempenho de funções, na Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais, correspondente à Carreira e Categoria de Técnico Superior, com grau 3 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de licenciatura na Área de Engenharia do Ambiente e inscrição válida em ordem profissional.

**Funções a exercer:**

- Apoio na implementação de ações que visem a reciclagem de resíduos e subprodutos, promoção da sua valorização e sustentabilidade dos recursos;
- Apoio no ordenamento dos espaços; Promoção de projetos de aproveitamento de fontes renováveis de energia promovendo melhoria das políticas ambientais no quadro da economia circular;
- Apoio na elaboração de documentação técnica em matéria de ambiente, adaptação/mitigação das alterações climáticas e economia circular;
- Apoio na produção, validação, estruturação e integração de informação/conteúdos georreferenciados, agregados, em ambiente de Sistemas de Informação Geográfica (SIG);
- Apoio na gestão integrada de combate a espécies invasoras; Apoio na criação de sistemas de remediação de solos, gestão de águas residuais;
- Apoio no desenvolvimento dos procedimentos técnicos inerentes à contratação pública e acompanhamento na execução dos contratos na respetiva área de atuação;
- Apoio em projetos intermunicipais na vertente ambiental, e.g. gestão do arvoredo urbano;
- Apoio na articulação entre a CIMT, municípios, serviços da administração central, parceiros regionais e demais entidades para o adequado desenvolvimento dos projetos e iniciativas de interesse intermunicipal;
- Colaboração com os vários serviços da CIMT;
- Apoio na elaboração e acompanhamento de candidaturas intermunicipais a apresentar no âmbito de fundos e programas comunitários e/ou a outros Programas/Linhas de Apoio de âmbito nacional.

Ata da definição dos Critérios de avaliação
**Perfil de Competências**

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

<b>Competências</b>	<b>Comportamentos</b>
<b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades – chave);
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
<b>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	.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.
<b>ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:</b> Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
	Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
	Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
	Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço
<b>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:</b> Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de uma forma disponível e diligente.	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.
<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, 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.

