

**Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por Tempo Indeterminado, para 1 Técnico Superior - Licenciatura na área de Comunicação. -----**

**-----ATA Nº 1-----**

**-----Ata da definição dos Critérios de avaliação-----**

Aos vinte dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, reuniu na sede da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo - CIMT, sita no Convento de São Francisco em Tomar, o Júri do procedimento concursal comum supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIMT, datado de vinte de fevereiro de dois mil e vinte, cuja composição e identificação seguidamente se enumera - Presidente: Carla Maria de França Pereira Grácio, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Unidade de Planeamento Estratégico e Projetos Intermunicipais da CIMT; 1º. Vogal efetivo: Sónia Filipa Martins dos Santos, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico e Modernização Administrativa da CIMT - Gestão da Contratualização, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º. Vogal efetivo: Rita Silva Vaz Neto Homem da Trindade, Técnica Superior da CIMT; 1º. Vogal suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIMT; 2º. Vogal suplente: Paula Cristina Morais Fernandes, Técnica Superior da CIMT. -----

Estando presentes a Presidente e as Vogais Efetivas do Júri, e cumprindo-se assim o estabelecido no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme os artigos 5º e 6º da supra referida Portaria e artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, o Júri deliberou aplicar: -----

A. Para os 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 por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios: -----

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** -----

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

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

3. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** -----

B. Para os 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)** -----

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

## 6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Os candidatos referidos em B, poderão, em substituição dos métodos 4 e 5, optar pela realização dos métodos 1 e 2, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme 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: -----

Para os candidatos referidos em A: -----

### 1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

A prova 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 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova de conhecimentos é de realização individual, de natureza teórica, assumirá a **forma escrita**, 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.

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

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

- Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação – Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Lei n.º 73/2013, de 03/09, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; -----
- 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, na sua atual redação - Aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
- DL n.º 18/2008, de 29/01, na sua atual redação - Aprova o Código dos Contratos Públicos; -
- Manual de Identidade do Programa Centro 2020 e respetivo Guia de Informação e Comunicação para Beneficiários (2ª Edição - janeiro de 2017), bem como Legislação da União Europeia e Nacional sobre regras de informação e comunicação para beneficiários de Fundos Comunitários; -----
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e Decreto-Lei n.º 99/2018 de 28 de novembro, que concretiza a transferência de competências para os órgãos das entidades intermunicipais no domínio da promoção turística interna sub -regional, em articulação com as entidades regionais de turismo; -----
- Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 63/85, de 14 de março, na sua atual redação; -----
- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto); -----
- Diretiva (UE) 2016/2102 e Decreto-Lei 83/2018, de 19 de outubro, relativo à definição dos requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos.

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 dois grupos: -----

- O primeiro é composto por 6 questões - verdadeiro ou falso, sendo cada uma valorada em 1 valor; -----
- O segundo é composto por 2 questões de desenvolvimento, em que o candidato escolhe apenas uma, valorada em 14 valores, de acordo com os seguintes critérios: ----

<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
4	10

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, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea b), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

## 3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

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. -----

A entrevista profissional de seleção terá a duração de 30 minutos. -----

A EPS é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. ---

Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos que serão valorizados de acordo com a grelha constante do anexo I da presente ata: -----

Área de abordagem	O que se pretende avaliar
C1 - Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura	Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida.
C2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados	Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.
C3 - Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
C4 - Capacidade de Expressão e Comunicação	Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.
C5 - Sentido Crítico	Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.  $EPS=(C1+C2+C3+C4+C5)/5$  -----

Para os candidatos referidos em B: -----

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

A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo n.º 4 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

Habilitação Académica – HA; -----

Formação Profissional – FP; -----

Experiência Profissional – EP; -----

Avaliação de Desempenho – AD. -----

A avaliação curricular de caráter 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: -----

$$\text{AC} = (10\%HA) + (35\%FP) + (45\%EP) + (10\%AD) \text{ -----}$$

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: -----

Habilitação Académica com grau exigido para o posto de trabalho a ocupar – 18 valores; -----

Habilitação Académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho a ocupar - 20 valores; -----

Apenas se considerarão os graus de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento para efeitos de habilitação académica. -----

**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; -----

Com ações de formação até 35 horas: 8 valores; -----

Com ações de formação superior a 35 até 70 horas: 10 valores; -----

Com ações de formação superior a 70 até 140 horas: 12 valores; -----

Com ações de formação superior a 140 horas até 200 horas: 16 valores; -----

Com ações de formação superior a 200 horas até 300 horas: 18 valores; -----

Com ações de formação 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 – 16 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 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, nos últimos 3 anos, 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: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores -----

Desempenho Adequado – 14 valores -----

Desempenho Relevante – 18 valores -----

Desempenho Relevante (Excelente) – 20 valores -----

Em obediência ao disposto na alínea c), n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

**5. 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, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea d), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

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

A preparação e aplicação do método serão realizadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

**Ordenação Final** -----

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, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos referidos em A	Para os candidatos referidos em B
$OF=(50\%PC)+(25\%AP)+(25\%EPS)$	$OF=(30\%AC)+(45\%EAC)+(25\%EPS)$

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- PC = Prova de Conhecimentos; -----

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

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

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

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, 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. -----

*Aug  
Ritar*

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, na sua redação atual. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como noutras disposições legais aplicáveis. -----

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos), correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única. -----

Em cumprimento do n.º 6 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente ata deverá ser publicitada no sítio da Internet da CIMT. -----

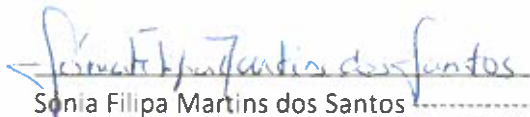
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

**A Presidente do Júri** -----



Carla Maria de França Pereira Grácio -----

**Os Vogais** -----



Sonia Filipa Martins dos Santos -----



Rita Silva Vaz Neto Homem da Trindade -----

ANEXO I

Candidato: \_\_\_\_\_

Fatores		Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Observações
C1 -	<b>Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura:</b> Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C2 -	<b>Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados:</b> Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C3 -	<b>Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua:</b> Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C4 -	<b>Capacidade de Expressão e Comunicação:</b> Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C5 -	<b>Sentido Crítico:</b> Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>TOTAL</b>							<b>/5=</b>



## ANEXO II

### Competências adstritas ao posto de trabalho

Tendo em conta para as exigências constantes do posto de trabalho inerente à categoria de Técnico Superior, são consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função, as seguintes competências:

1. **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

2. **ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

3. **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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

4. **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;

- Trabalha com pessoas com diferentes características;
  - Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
  - Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais
- 5. 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.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- 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.
- 6. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- 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.