



ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO (A TERMO RESOLUTIVO CERTO) DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE LIMPEZA, PARA A DIVISÃO ADMINISTRATIVA (PISCINAS NATURAIS DO PORTO MONIZ E DEMAIS ESPAÇOS MUNICIPAIS COM INCIDÊNCIA TURÍSTICA), PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DESTE MUNICÍPIO

1 – Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Porto Moniz, João Emanuel Silva Câmara, datado de vinte e quatro de fevereiro de dois mil e vinte e um, constituído por Sandra Marlene da Câmara Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa, Presidente do Júri, Maria José Teixeira Agrela, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Vânia Jesus Câmara Quinta, Técnica Superior, ambas como vogais efetivos, no uso da competência decorrente, designadamente da alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e em linha com o determinado, quanto aos método de seleção a aplicar, no referido despacho, e em linha com o determinado, quanto aos método de seleção a aplicar, no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.-----

2 – Por força do despacho mencionado no ponto 1. supra e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e n.º 3 do art.º 5.º e nos números 1 e 2, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, o método de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP será a Avaliação Curricular (AC), o qual será complementado com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

3. Exceto quando afastados, por escrito, aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, que concorram aos referidos procedimentos concursais, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho identificados no presente despacho, bem como, ao recrutamento de candidatos colocados em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), valorizada em 35%, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), valorizada em 35%, os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção, valorizada em 30%, nos termos previstos no n.º 2, do artigo 5.º e no n.º 2, do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.---

4 – As funções genéricas a desempenhar são as constantes no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da referida Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º do mesmo diploma legal, citam-se, “*Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e*

reparação dos mesmos."-----

4.1 – A unidade orgânica a que se destina os postos de trabalho objeto deste procedimento, a área de formação académica e a caracterização dos postos de trabalho encontram-se definidas no quadro seguinte:-----

Unidade Orgânica a que se destina o posto de trabalho / Área de Formação Académica	N.º de Postos de Trabalho	Caraterização do posto de trabalho
Divisão Administrativa (Piscinas Naturais do Porto Moniz e demais espaços municipais com incidência turística)	5	Exercício de funções/tarefas centradas na materialização das competências associadas à respetiva Unidade Orgânica; Efetua a vigilância e a manutenção das Piscinas Naturais do Porto Moniz e zonas envolventes; Executa a limpeza / desobstrução dos espaços intervencionados e/ou geridos pela equipa em que se encontra inserido; pode ser destacado para trabalhos de receção a utentes do município; bilheteira das piscinas; colabora na limpeza e manutenção de outros espaços geridos pelo município.

4.2 – A descrição das funções referidas no quadro acima em Caraterização do Posto de Trabalho / Perfil de Competências não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais, o mesmo, detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP.-----

4.3 – O Perfil de Competências dos postos de trabalho encontra-se em anexo à presente ata.-----

5 – Duração do contrato de trabalho em funções públicas: 5 meses.-----

6 – O nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

7 – A apresentação das candidaturas deve ser efetuada através de envio de email para recrutamento@portomoniz.pt, anexando os seguintes documentos (em formato pdf): formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado; Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, com comprovativos de experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso; dos certificado de ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; e fotocópia do certificado de habilitações literárias.-----

7.1 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7 do artigo 113.º da LVCR e/ou do n.º 2 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º

Sol.
D.
A.

71/2018, de 31 de dezembro. Sendo que, para os demais candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, deverá a referida declaração circunstanciar, designadamente os aspetos referidos de i) a iii) e vi) supra.-----

8 – Métodos de seleção:-----

8.1 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC), o qual será complementado com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

8.1.1 – A Avaliação Curricular 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.-----

8.1.2 – Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).-----

8.1.3 – A Avaliação Curricular será 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, seguindo o seguinte critério:-----

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 3) + (AD)] / 6$$

Em que:

– HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional (titularidade de escolaridade obrigatória em função da data de nascimento, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Escolaridade Obrigatória (E.O.), de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade – 14 valores;
- Um grau ou ciclo académico acrescido à E.O. – 16 valores;
- Dois graus ou ciclos académicos acrescidos à E.O. – 18 valores;
- Três ou mais graus ou ciclos académicos acrescidos à E.O. – 20 valores.

– FP = Formação Profissional – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 10 valores;
- Com formação profissional:

- 1 hora e < 100 horas – 12 valores;
- \geq 100 horas e < 200 horas – 14 valores;
- \geq 200 horas e < 300 horas – 16 valores;
- \geq 300 horas e < 400 horas – 18 valores;
- \geq 400 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

– EP = Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções e de atividades inerentes aos postos de trabalho considerado no presente procedimento e ao grau de complexidade associado aos mesmos. Reporta-se ao cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em referência, sendo classificada nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Com experiência profissional:
 - < 4 meses – 12 valores;
 - \geq 4 meses e < 1 ano – 14 valores;
 - \geq 1 ano e < 2 anos – 16 valores;
 - \geq 2 anos e < 3 anos – 18 valores;
 - \geq 3 anos – 20 valores.

– AD = Avaliação do Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis (2015/2016, 2013/2014 ou 2012).

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

8.1.4 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

8.2 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e

aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) experiência profissional; (ii) registo de motivação e interesse profissional; (iii) capacidade de comunicação e (iv) relacionamento interpessoal.-----

8.2.1 – Por cada Entrevista Profissional de Seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <http://www.portomoniz.pt>.----

8.2.2 – 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.-----

8.2.3 – Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.-----

8.2.4 – Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.-----

8.3 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

8.4 – À Avaliação Curricular aplica-se o previsto nos pontos 8.1.1 a 8.1.4 da presente ata. -----

8.5 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 1633/2007 de 31 de dezembro.-----

8.5.1 – As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.-----

8.5.2 – O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências será obtido de acordo com os seguintes passos:-----

a) – O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) – Será expresso de acordo com o seguinte critério:

À avaliação quantitativa encontrada no passo anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente
- 6 e < 10 valores = Reduzido
- 10 e < 14 = Suficiente
- 14 e < 18 = Bom
- 18 e < 20 = Elevado

8.6 – À Entrevista Profissional de Seleção são aplicáveis as considerações constantes da presente ata nos pontos 8.2 a 8.2.4 da presente ata do júri.-----

8 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.-----

9 – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, sem prejuízo do artigo 66.º da LGTFP.-----

10 – Relativamente a uma eventual situação de igualdade de classificação, que é garantida a quota prevista no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.-----

11 – As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas. -----


12 – Atento o artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria, para efeitos da audiência dos interessados; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no referido artigo 10.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <http://www.portomoniz.pt>.-----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento Concursal,


(Sandra Marlene da Câmara Rodrigues)


(Maria José Teixeira Agrela)


(Vânia Jesus Câmara Quinta)

Perfil de Competências

N.º do Posto de Trabalho:		
Revisão: 0	Data	25/02/2021
Grau de complexidade da Função		1

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Assistente Operacional - área de Limpeza			Grau de complexidade da Função		1
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão Administrativa (Piscinas Naturais do Porto Moniz e demais espaços municipais com incidência turística)					
Superior Hierárquico Direto	Chefe de Divisão		Subordinados Diretos		Não tem	
N.º de Postos de Trabalho idênticos nesta unidade orgânica	22	Ocupados	e	8	Por ocupar	
Tipo de Horário(s)	Horário Rígido - das 10h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00					
Conteúdo Funcional Geral (cf. Anexo à LTFP)	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.					
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Exercício de funções/tarefas centradas na materialização das competências associadas à respetiva Unidade Orgânica; Efetua a vigilância e a manutenção das Piscinas Naturais do Porto Moniz e zonas envolventes; Executa a limpeza / desobstrução dos espaços intervencionados e/ou geridos pela equipa em que se encontra inserido; pode ser destacado para trabalhos de receção a utentes do município; bilheteira das piscinas; colabora na limpeza e manutenção de outros espaços geridos pelo município.					
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/66 é exigida a 4.ª classe; nascidos após 01/01/67 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.					
Requisitos obrigatórios de Formação / Aptidão	Os previstos no art.º 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho					
Outros requisitos obrigatórios	Não aplicável.					
Formação Contínua Adequada	Segurança e Higiene no Trabalho.					
Posição Remuneratória Mínima	1.ª	Nível Rem. Mínimo	1	Remuneração Base Mínima	682,00 €	
Posição Remuneratória Máxima	12.ª	Nível Rem. Máximo	12	Remuneração Base Máxima	1 050,14 €	
Equipamentos de Proteção Individual a utilizar	Botas de Biqueira de Aço; Colete Fluorescente.					
Principais Equipamentos que manuseia	Vassoura; Material necessário para Limpeza das Instalações.					
Características físicas do local onde presta trabalho	Ar livre na zona territorial do Concelho; Piscinas Naturais e zonas envolventes.					

Competências mais importantes para o exercício da função (mínimo 5 e máximo 7)

Realização e Orientação para Resultados		Adaptação e Melhoria Contínua	
Orientação para o Serviço Público		Inovação e Qualidade	
Conhecimentos e Experiência	X	Optimização de Recursos	X
Organização e Método de Trabalho	X	Iniciativa e Autonomia	
Trabalho de Equipa e Cooperação	X	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	X
Coordenação		Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Relacionamento Interpessoal	X	Orientação para a Segurança	X

Observações eventuais:

