ATA NÚMERO UM

Aos três dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri, na Direção Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP), com a participação dos três elementos do júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (M/F) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da referida Direção-Geral, e constituído por:

Presidente – Isabel Maria Costa Ramos – Diretora-geral da Direção Geral de Coordenação e Planeamento;
1.º Vogal efetiva – Joana Rabaça Gíria – Subdiretora-geral da Direção Geral de Coordenação e Planeamento que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos;
2.º Vogal efetiva – Maria João Latas do Nascimento Jorge - Técnica Superior da DRH – (SGMTSSS);

A presença dos três elementos efetivos do júri deve-se à circunstância de se entender relevante que todos estejam aptos a colaborar na tramitação concursal.

Nos termos do previsto do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, deu-se início à presente reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Elaboração da Prova de Conhecimentos e critérios de correção, bem como fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), métodos de seleção fixados para o presente procedimento concursal comum, de acordo com o artigo 17.º da Portaria.

A elaboração da fundamentação, critérios e grelhas de avaliação, com base nos quais terá lugar a classificação de cada candidatura antes da publicitação do procedimento, visa garantir mais objetividade e imparcialidade e obedece ao disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria.

No respeito pelas disposições pertinentes da Portaria, o júri deliberou por unanimidade:

1. Considerando a formalização e apresentação de candidaturas e dos documentos exigidos, em conjugação com o previsto nos artigos 13.º e 14.º da Portaria e tendo em vista facilitar e

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | Linha Azul 21 040 52 86 | MOD. 254/1/2020

uniformizar a operacionalização da verificação dos requisitos de admissão ao procedimento, dentro do prazo estipulado no artigo 14.º da referida Portaria, é anexada a ficha de verificação de requisitos (**anexo I**) e que dela faz parte integrante.

2. No que respeita ao preenchimento do anexo I e à junção de documentos, deve atender-se às seguintes regras:

a) A falta da declaração do serviço de origem, ou a sua desconformidade parcial face ao exigido, não releva se o candidato se comprometer a juntar o documento e justificar que o incumprimento não lhe é imputável;

b) Sem prejuízo do estipulado na alínea anterior, a falta de um ou mais documentos necessários à instrução da candidatura, conduz à exclusão;

c) A falta da declaração do conteúdo funcional inviabiliza a aplicação do método "avaliação curricular";

d) A falta de prova parcial ou total dos factos invocados no *curriculum vitae*, designadamente quanto à formação profissional, conduz à exclusão.

3. Considerando o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP, e ao abrigo da sua discricionariedade técnica, o júri decidiu preencher os critérios dos métodos de seleção da seguinte forma:

3.1. A **prova de conhecimentos**, suas instruções e critérios de correção é a que consta em anexo à presente ata (**anexo II**) e tem carácter confidencial até à sua realização.

3.2. Na aplicação da **avaliação curricular,** são utilizados os seguintes fatores:

e) Habilitações Académicas (HA)

f) Formação Profissional (FP)

g) Experiência Profissional (EP)

h) Avaliação do Desempenho (AD)

i) AC=HA+FP+EP+AD

Cada um destes critérios é ponderado da seguinte forma:

3.2.1. Habilitações Académicas (HA)

Considerando o peso relativo deste fator e sendo a licenciatura a habilitação mínima exigida, a titularidade de habilitação superior pode valorizar o desempenho, pelo que a pontuação é atribuída nos seguintes termos:

Pontuação máxima de **três valores,** assim distribuídos:

Habilitações Académicas	Pontuação [máx. 3 valores]
Licenciatura	Um valor
Licenciatura em Língua Gestual Portuguesa	Dois valores
Habilitação superior a licenciatura	Três valores

O júri considera apenas os graus académicos completos.

3.2.2. Formação Profissional (FP)

Considera-se relevante a valorização deste fator no que respeita ao desenvolvimento das competências dos candidatos, pelo que é atribuída a pontuação máxima de **seis valores**, assim distribuídos:

Duração [horas]	Pontuação [máx. 6 valores]
Menos de 30 horas em ações de formação profissional nos últimos 5 anos	dois valores
30 horas ou mais em ações de formação profissional nos últimos 5 anos	quatro valores

Apenas é considerada a formação profissional certificada e diretamente relacionada com o posto de trabalho a prover, incluindo, designadamente, formação transversal em capacitação digital — como ferramentas informáticas na ótica do utilizador, ferramentas de produtividade e soluções de comunicação e colaboração à distância —, bem como formação nas temáticas da área da comunicação, entendida em sentido amplo.

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | Linha Azul 21 049 52 86 | MOD. 350/1/2020

Sempre que necessário, o júri apreciará casuisticamente se a ação de formação se enquadra no conceito de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho concursado.
Na ausência de indicação expressa da duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima prevista.

3.2.3. Experiência Profissional (EP)

O júri considera este fator relevante por constituir um indicador previsível do desenvolvimento das competências dos candidatos, bem como da aquisição de outras capacitações adequadas, evidenciadas por tarefas e incumbências excecionais que revelem melhor preparação técnica e comportamental.

Nestes termos, é atribuída a este fator a pontuação máxima de **onze valores**, a avaliar com base nos seguintes parâmetros:

Parâmetro Antiguidade: anos de experiência na função pública, ou outro similar, independentemente da carreira e do organismo onde foram exercidas, sendo atribuída valoração nos seguintes termos:

Antiguidade	Pontuação [máx. 1 valor]
Inferior a 2 anos	Zero valores
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos	Cinco décimas
Igual ou superior a 5 anos	Um valor

Parâmetro Experiência Preferencial: anos de experiência em funções análogas às concursadas, sendo atribuída valoração nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação [máx. 4 valores]
Inferior a 1 ano	Zero valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	Um valor
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	Dois valores
Igual ou superior a 5 anos	Quatro valores

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | **Linha Azul** 21 049 52 86 | MOD. 35/V1/2020

3.2.4. Outras Capacitações Adequadas (OCAS)

São consideradas as experiências ou capacitações que indiciem melhor preparação para o posto de trabalho a prover e às quais é conferida a pontuação máxima de **três valores**, nos termos seguintes:

OCAS	Pontuação [máx. 3 valores]
Participação na organização, divulgação e acompanhamento de eventos, iniciativas e ações de comunicação institucional, incluindo conferências, seminários, sessões públicas e outros eventos de natureza institucional.	Um valor
Experiência na utilização de ferramentas digitais de comunicação, edição e produção de conteúdos, incluindo ferramentas de gestão de conteúdos, plataformas digitais, edição gráfica e criação de suportes de comunicação.	Um valor
Participação na definição e implementação de estratégias de comunicação em situações de crise ou de elevada exposição pública, incluindo a preparação e divulgação de informação dirigida aos diferentes públicos.	Um valor

A valoração de qualquer destes itens depende da apresentação de documento comprovativo que certifique a respetiva realização, designadamente:

- **Participação na organização, divulgação e acompanhamento de eventos, iniciativas e ações de comunicação institucional, incluindo conferências, seminários, sessões públicas e outros eventos de natureza institucional**, apenas releva quando apresenta declaração emitida pela entidade empregadora, entidade organizadora ou responsável pela iniciativa, que identifique o evento ou ação, a natureza da participação do candidato e, sempre que possível, a data ou período em que a mesma ocorreu.
- **Experiência na utilização de ferramentas digitais de comunicação, edição e produção de conteúdos, incluindo ferramentas de gestão de conteúdos, plataformas digitais, edição gráfica e criação de suportes de comunicação,** apenas releva se apresentar declaração emitida pela entidade empregadora ou entidade responsável pela atividade, que identifique as funções desempenhadas e as ferramentas, plataformas ou atividades de comunicação, edição e produção de conteúdos utilizadas pelo candidato, bem como o respetivo período de exercício.
- **Participação na definição e implementação de estratégias de comunicação em situações de crise ou de elevada exposição pública, incluindo a preparação e divulgação de informação dirigida aos diferentes públicos,** apenas releva se apresentar

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | Linha Azul 21 049 52 86 | MOD. 350/1/2020

declaração emitida pela entidade empregadora ou entidade responsável pela atividade, que identifique a situação ou contexto de crise ou elevada exposição pública, a natureza da intervenção do candidato na definição e/ou implementação da estratégia de comunicação e as atividades concretamente desenvolvidas.

3.2.5. Avaliação do Desempenho (AD)

Considerando a relevância do SIADAP como instrumento de gestão, o júri atribui ao fator Avaliação do Desempenho a pontuação máxima de **três valores**, distribuída pelos três últimos ciclos avaliativos. Quando se trate de avaliação não realizada ao abrigo do SIADAP, a pontuação aplicável corresponde a 50% da valoração prevista, nos seguintes termos:

Avaliação do Desempenho	Pontuação [máx. 3 valores]
Menção máxima	Um valor, cada ciclo
Menção imediatamente inferior à máxima	Sete décimas, cada ciclo
Menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior	Cinco décimas, cada ciclo
Menção Regular	Três décimas, cada ciclo
Menção Inadequado	Zero valores, cada ciclo

O júri atribuirá cinco décimas por cada ciclo avaliativo não realizado por facto não imputável ao candidato ou à candidata.

Para a operacionalização da avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como **anexo III.**

3.3. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados na interação entre entrevistador e entrevistado, designadamente a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria.

Assim, tendo em conta os objetivos visados com a entrevista, considerando sobretudo o perfil pretendido e usando da discricionariedade técnica que lhe assiste, o júri deliberou:

3.3.1. A entrevista terá uma duração aproximada de vinte minutos, e a atribuição da competente avaliação far-se-á imediatamente após a sua realização, preenchendo-se a ficha individual que consta no **anexo IV.**

3.3.2. As questões temáticas previamente definidas, serão apresentadas aos candidatos.

3.3.3. A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e fórmula:

$$\mathbf{EAC = (OR + OSP + ACRP + IQ + C + OC) \div 6}$$

Em que:

- OR = Orientação para resultados
- OSP = Orientação para o serviço público
- ACRP = Análise Critica e Resolução de Problemas
- OMI = Orientação para a Mudança e Inovação
- C = Comunicação
- RC = Orientação para a colaboração

3.3.4. A atribuição das diferentes classificações possíveis na entrevista, far-se-á de acordo com o item da ficha da entrevista de avaliação de competências onde forem subsumíveis as respostas dadas no âmbito da candidatura.

3.3.5. A ponderação a atribuir a cada fator far-se-á de acordo com as menções de «elevado», «bom», «suficiente», «reduzido» e «insuficiente», a que correspondem as pontuações numéricas de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente.

3.3.6. O júri decidiu preencher o conteúdo dos fatores, e as competências a avaliar correspondem às seguintes:

- Orientação para resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que são solicitadas;
- Orientação para o serviço público - capacidade para integrar no exercício da atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;

Praça de Londres, 2 – 11º andar - 1049-056 LISBOA | T 21 844 11 00 | secretaria.geral@sg.mtsss.pt | www.sg.mtsss.gov.pt | **Linha Azul** 21 049 52 86 | MOD. 35/V1/2020

- Análise crítica e resolução de problemas - capacidade para identificar, analisar e compreender situações e problemas, ponderando diferentes perspetivas, causas, alternativas e consequências, e encontrar soluções adequadas e eficazes para a sua resolução.

- Orientação para a mudança e inovação - capacidade para se adaptar de forma positiva a mudanças e novos contextos, demonstrar abertura a novas ideias e formas de trabalhar, identificar oportunidades de melhoria e propor e implementar soluções inovadoras que contribuam para a eficácia, eficiência e qualidade do serviço.

- Comunicação - capacidade de expressão 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;

- Orientação para a colaboração - capacidade para trabalhar de forma cooperativa com os outros, partilhar informação e conhecimentos, valorizar diferentes perspetivas e contribuir para a concretização de objetivos comuns, estabelecendo relações de confiança, respeito e entreajuda.

-

4. Classificação Final (CF) – Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

CF= (PC ou AC x 60%) + (EAC x 40%)

4.1. O produto de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

4.2. Em caso de situações de empate aplicam-se, sucessivamente, os critérios de desempate constantes no artigo 24.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas doze horas e trinta minutos, sendo lavrada a presente ata que depois de lida e aprovada é assinada pelos elementos do júri.

Presidente, Isabel Maria Costa Ramos

Isabel Maria Costa Ramos
DN: c=PT, title=Diretora-Geral, ou=Direção, o=Direção-Geral de Coordenação e Planeamento, sn=Costa Ramos, givenName=Isabel Maria, cn=Isabel Maria Costa Ramos
Dados: 2026.09.11 18:03:17 +01'00'

1.ª Vogal Efetiva, Joana Rabaça Gíria

Joana Rabaça Gíria
DN: c=PT, title=Subdiretora-geral, ou=SubDiretora-Geral, o=Direção-Geral de Coordenação e Planeamento, sn=Rabaça Gíria, givenName=Joana, cn=Joana Rabaça Gíria
Dados: 2026.09.11 14:56:22 +01'00'

2.ª Vogal Efetiva, Maria João Latas do Nascimento Jorge

Assinado por: **Maria João Latas do Nascimento Jorge**
Num. de Identificação: 11021589
Data: 2026.09.11 15:46:31+01'00'
Certificado por: **Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**
Atributos certificados: **Técnica Superior**

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR PARA O NÚCLEO DE COMUNICAÇÃO

Ata n.º 1
Anexo I

Ficha de Verificação de Requisitos

Nome do/a Candidato/a: _____

Requisito	Designação	Sim	Não
1	Candidatura dentro do prazo (até XX.09.2026 inclusivé).		
2	Formulário com a globalidade dos elementos exigidos no ponto 13 do aviso da BEP		
3	Curriculum Vitae		
4	Comprovativos da formação profissional		
5	Declaração do serviço de origem		
6	Declaração do conteúdo funcional		
7	Declaração de consentimento (RGPD)		
8	Cópia do certificado de habilitações		
	Resultado:	Admitido	Excluido

Observações:

_____

_____

_____

_____

Lisboa___/___/___

O JÚRI,

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR PARA O NÚCLEO DE COMUNICAÇÃO

Ata n.º 1
Anexo II

Prova de Conhecimentos

Encontra-se arquivada em envelope confidencial a abrir no dia da sua realização

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR PARA O NÚCLEO DE COMUNICAÇÃO

Ata n.º 1
Anexo III

Ficha de Avaliação Curricular

Nome do/a Candidato/a: _____

Habilitações académicas (3 valores)			Formação profissional (6 valores)		Experiência Profissional (8 valores)										Avaliação do desempenho (3 valores)			
					Antiguidade (1 valor)			Experiência (4 valores)				OCAS (3 valores)						
Lincenciatura	Lic. Língua Gestual Portuguesa	Habilitação Superior a licenciatura	<30 horas	=>30 horas	Até 2 anos	>= 2 e < 5 anos	=>5 anos	< 1 ano	=>1 e < 3 anos	>= 3 e < 5 anos	=>5 anos	Máx. 1	Máx. 1	Máx. 1	Máxima	Im. Inf.	Im. Inf à anterior	Outras menções
2,0	3,0	0,0	2,0	4,0	0,0	0,5	1	0	1	2	4	1 cada	1 cada	1 cada	1 cada	0,7 cada	0,5 cada	0 cada
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Total **0,0**

Observações:

O JÚRI,

Lisboa, ____/____/____

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

DGCP
Direção-Geral de Coordenação e Planeamento

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA O NÚCLEO DE COMUNICAÇÃO

Ata n.º 1
Anexo IV

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Nome do/a Candidato/a: _____

Parâmetro de avaliação	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Nível	Classificação
Orientação para resultados					
Orientação para o Serviço Público					
Orientação para a Mudança e Inovação					
Análise Critica e Resolução de Problemas					
Comunicação					
Orientação para a Colaboração					
					0

Fundamentação da classificação de cada um dos parâmetros de avaliação:

1 - ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS

Pontuação: **Valores**

Evidencia de forma excecional foco nos resultados. Apresenta exemplos concretos de definição de prioridades, organização eficaz, superação de obstáculos e obtenção de resultados, demonstrando elevados níveis de eficácia, eficiência e responsabilidade.	Elevado (20 valores)
Evidencia forte orientação para resultados, apresentando bons exemplos de definição de prioridades, concretização de objetivos e ultrapassagem de dificuldades com eficácia.	Bom (16 valores)
Evidencia orientação adequada para resultados. Apresenta exemplos pertinentes de cumprimento de objetivos e organização do trabalho, embora com menor consistência perante situações exigentes.	Suficiente (12 valores)
Evidencia orientação limitada para resultados. Revela dificuldades em estabelecer prioridades, manter o foco nos objetivos ou ultrapassar obstáculos, apresentando exemplos pouco consistentes.	Reduzido (8 valores)
Não evidencia orientação adequada para resultados. Demonstra dificuldades significativas em definir prioridades, concretizar objetivos e assumir responsabilidade pelos resultados.	Insuficiente (4 valores)

2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Pontuação: _____ **Valores**

Evidencia de forma excecional compromisso com o interesse público, apresentando exemplos concretos e consistentes de atuação ética, responsável e imparcial. Demonstra preocupação genuína com as necessidades dos cidadãos e com a missão do serviço, mesmo perante interesses ou dificuldades concorrentes.	Elevado (20 valores)
Evidencia forte compromisso com o interesse público e com a missão do serviço. Apresenta exemplos concretos de atuação responsável, ética e imparcial, procurando assegurar respostas adequadas aos cidadãos.	Bom (16 valores)
Evidencia compromisso adequado com o serviço público e respeito pelos seus princípios. Apresenta exemplos pertinentes de responsabilidade e orientação para as necessidades dos cidadãos, embora sem grande profundidade.	Suficiente (12 valores)
Evidencia de forma limitada compromisso com o interesse público. Os exemplos são pouco concretos ou revelam dificuldades em conciliar responsabilidades, imparcialidade e necessidades dos cidadãos.	Reduzido (8 valores)
Não evidencia compromisso adequado com o interesse público, a ética ou a responsabilidade no exercício das funções. Não apresenta exemplos pertinentes ou revela comportamentos incompatíveis com os princípios do serviço público.	Insuficiente (4 valores)

3 - ANÁLISE CRITICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Pontuação: _____ **Valores**

Evidencia capacidade excecional de analisar problemas, identificar causas, avaliar alternativas e implementar soluções eficazes. Apresenta exemplos concretos de antecipação de dificuldades e de melhorias resultantes da análise crítica.	Elevado (20 valores)
Evidencia forte capacidade de análise e resolução de problemas. Apresenta bons exemplos de identificação de causas, avaliação de alternativas e implementação de soluções adequadas.	Bom (16 valores)
Evidencia capacidade adequada para identificar problemas e encontrar soluções. Apresenta exemplos pertinentes, embora revele menor profundidade na análise de causas ou alternativas.	Suficiente (12 valores)
Evidencia capacidade limitada de análise e resolução. Apresenta exemplos pouco concretos e dificuldades na identificação de causas ou na escolha de soluções.	Reduzido (8 valores)
Não evidencia capacidade adequada de análise crítica e resolução de problemas. Revela dificuldades significativas em identificar problemas, analisar causas ou encontrar soluções.	Insuficiente (4 valores)

4 - ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO

Pontuação: _____ **Valores**

Evidencia de forma excecional abertura à mudança e iniciativa inovadora. Apresenta exemplos concretos de identificação e implementação de novas abordagens, antecipação de necessidades e melhorias com impacto positivo na qualidade ou eficácia do serviço.	Elevado (20 valores)
Evidencia forte abertura à mudança e capacidade para propor ou implementar melhorias. Apresenta bons exemplos de novas abordagens e de adaptação eficaz a alterações nos métodos de trabalho.	Bom (16 valores)
Evidencia capacidade adequada de adaptação à mudança e alguma iniciativa na melhoria de procedimentos. Apresenta exemplos pertinentes, embora a iniciativa ou impacto das melhorias seja moderado.	Suficiente (12 valores)
Evidencia capacidade limitada para lidar com mudanças ou propor melhorias. Apresenta exemplos pouco concretos e revela alguma resistência ou dependência de orientação para adotar novas abordagens.	Reduzido (8 valores)
Não evidencia abertura adequada à mudança e inovação. Revela resistência significativa a alterações e não apresenta exemplos de iniciativa ou melhoria de processos.	Insuficiente (4 valores)

4 - COMUNICAÇÃO

Pontuação: _____ **Valores**

Comunica de forma excecionalmente clara, estruturada e adequada a diferentes interlocutores. Apresenta exemplos consistentes de escuta ativa, adaptação da linguagem e garantia da compreensão da mensagem, incluindo em situações difíceis.	Elevado (20 valores)
Comunica com muita clareza e objetividade, adaptando adequadamente a mensagem ao interlocutor. Apresenta bons exemplos de escuta e transmissão eficaz de informação.	Bom (16 valores)
Comunica de forma geralmente clara e compreensível. Demonstra capacidade adequada de adaptação e escuta, embora com algumas limitações pontuais.	Suficiente (12 valores)
Revela dificuldades em estruturar ou adaptar a comunicação. Os exemplos são pouco concretos ou evidenciam limitações na escuta e na clareza da mensagem.	Reduzido (8 valores)
Revela dificuldades significativas em comunicar de forma clara e adequada, não demonstrando capacidade suficiente de escuta ou adaptação ao interlocutor.	Insuficiente (4 valores)

4 - ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO

Pontuação: _____ **Valores**

Evidencia capacidade excecional para colaborar, apresentando exemplos consistentes de cooperação, partilha de informação, valorização de diferentes perspetivas e contribuição ativa para objetivos comuns. Promove relações de confiança e entreajuda.ço.	Elevado (20 valores)
Evidencia forte capacidade de cooperação e trabalho em equipa. Apresenta bons exemplos de partilha, respeito por opiniões diferentes e contributo para objetivos comuns..	Bom (16 valores)
Evidencia capacidade adequada para trabalhar com outros e respeitar diferentes perspetivas. Apresenta exemplos pertinentes de colaboração, embora a iniciativa ou consistência seja moderada.	Suficiente (12 valores)
Evidencia capacidade limitada de colaboração. Apresenta exemplos pouco consistentes e algumas dificuldades em integrar perspetivas diferentes, partilhar informação ou contribuir para objetivos coletivos.	Reduzido (8 valores)
Não evidencia capacidade adequada de colaboração. Revela dificuldades significativas em cooperar, respeitar os outros ou contribuir para objetivos comuns.	Insuficiente (4 valores)

EPS=OR+OSP+ACRP+IQ+C+OC/6	**EPS=**	**0**	**Valores**

Lisboa, ____/___/___

O JÚRI,