ATA DE REUNIÃO – JÚRI DO CONCURSO

N.º: 1

Data: **30/09/2020**

Designação	Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho para Assistente Operacional (Cantoneiro de limpeza), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
Assunto	Definição de critérios
Membros do Júri	Presidente: Ana Paula da Silva Diogo, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos Vogais efetivos: José António Correia Soares, Encarregado Geral e Sónia Maria Pires de Almeida Valente, Chefe da Divisão de Educação e Ação Social Vogais suplentes: Marco Paulo Baptista Tavares, Assistente Operacional e António Manuel dos Santos Pereira Almeida, Encarregado Operacional
Local	Albergaria-a-Velha **Hora**: 11h30

Aos 30 dias do mês de setembro de 2020, nesta cidade de Albergaria-a-Velha, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, de 05 de agosto de 2020, que autorizou a abertura do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal do Município de Albergaria-a-Velha, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme previsto no mapa de pessoal da autarquia e do despacho da Sr.ª Vereadora com competência delegada Dr.ª Sandra Almeida de 28 de setembro de 2020, reuniu o júri do procedimento, tendo estado presentes os seguintes membros:

Presidente: Ana Paula da Silva Diogo

1º vogal: José António Correia Soares

2º vogal: Sónia Maria Pires de Almeida Valente

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

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

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.° 2 do artigo 36.° da LTFP (candidatos que

estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção **avaliação curricular** e **entrevista de avaliação de competências**;

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

2. De acordo com o despacho por despacho da Vereadora com competência delegada de 28 de setembro de 2020, será ainda aplicado um terceiro método de seleção facultativo, que no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção;

3. Serão aplicados três métodos de seleção, sendo dois obrigatórios e um facultativo:

Para os candidatos referidos na alínea a) do número anterior: **AC + EAC + EPS**

Para os candidatos referidos na alínea b) do número anterior: **PC + AP + EPS**

4. A avaliação curricular (**AC**) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;

5. A entrevista de avaliação de competências (**EAC**) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

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

7. A avaliação psicológica (**AP**) se destina a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo I a esta ata;

8. A entrevista profissional de seleção (**EPS**) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

9. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.° da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I à presente ata;

10.A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);

b) Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) aos candidatos aprovados no primeiro método;

c) Aplicação do terceiro e último método de seleção (entrevista profissional de seleção) aos candidatos aprovados no método anterior;

d) Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, pela forma prevista no artigo 10.º;

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos,** o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à **avaliação curricular**:

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

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

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

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

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

AC = (HA x 10%) + (FP x 30%) + (EP x 40%) + (AD x 20%)

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

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

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

i. Habilitação académica de nível exigido para a candidatura (Escolaridade Obrigatória) – 18 valores;

ii. Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura – 20 valores.

Haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

Duração da ação de formação	Valores
Sem formação	10
De 1 a 6 horas	12
Superior a 6 horas e até 12 horas	14
Superior 12 e até 18 horas	16
Superior 18 e até 24 horas	18
Superior a 24 horas	20

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

Menos de 1 ano de experiência profissional - 8 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional -10 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 12 valores;

Entre 3 e 4 anos de experiência profissional - 13 valores;

Entre 4 e 5 anos de experiência profissional - 14 valores;

Entre 5 e 6 anos de experiência profissional - 15 valores;

Entre 6 e 7 anos de experiência profissional - 16 valores;

Entre 7 e 8 anos de experiência profissional - 17 valores;

Entre 8 e 9 anos de experiência profissional - 18 valores;

Entre 9 e 10 anos de experiência profissional - 19 valores;

Mais de 10 anos de experiência profissional - 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações

obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente - 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante - 16 valores;

3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores;

1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento / I a 1,999 – Desempenho Inadequado - 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2. Quanto à **entrevista de avaliação de competências**:

2.1. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

2.3. A entrevista de avaliação de competências é 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.

2.4. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

2.5. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

CEAC = (Cl + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

Cl = Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4;

C5= Competência 5;

C6= Competência 6.

2.6. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Quanto à **prova de conhecimentos**:

3.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma prática e consistirá na execução prática de funções inerentes ao posto de trabalho, de realização individual, natureza técnica e específica.

Durante a prova o júri avaliará:

- A qualidade do trabalho;
- Força física:
- A preparação do mesmo;
- A correta utilização de ferramentas e dos EPI;
- Higiene e Segurança no trabalho.

Cada item será classificado com as seguintes pontuações:

Não revelou aptidão para o exercício das funções – 1 a 9 valores

Revelou aptidão suficiente para o exercício das funções – 10 a 13 valores

Revelou boa aptidão para o exercício das funções – 14 a 16 valores

Revelou bastante aptidão para o exercício das funções – 17 a 20 valores

A classificação da prova resultará da média aritmética das pontuações obtidas.

3.2. A duração da prova de conhecimentos será de trinta minutos, com 15 minutos de tolerância.

3.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.4. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 10 minutos sobre o início da prova.

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

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do Anexo I a esta ata, e será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Quanto à **entrevista profissional de seleção**:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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

5.3. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro	Aspetos a ponderar/avaliar
FI-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

5.4. Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

5.4.1. Relevância da experiência profissional:

4 valores - Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores - Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores - Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução

das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores - Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores - Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

5.4.2. Interesse e motivação profissionais:

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

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

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

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

20 valores- Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

5.4.3. Relacionamento Interpessoal:

4 valores - Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores - Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores - Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores - Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

5.4.4. Capacidade de comunicação:

4 valores - Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

8 valores - Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;

12 valores - Demonstrou razoável capacidade comunicação;

16 valores - Manifestou boa capacidade de comunicação;

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de comunicação.

5.5. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

EPS = (F1 + F2 + F3 + F4)/4

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

FI, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5.6. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

6. Quanto ao **Sistema de valoração final**:

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

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

CF= (CAC x 40%) + (CEAC x 30%) + (CEPS x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

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

CF= (CPC x 40%) + (CAP x 30%) + (CEPS x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

6.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.° da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.° da Portaria n.° 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";
b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "interesse e motivação profissionais";
c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal".

III - Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos -** Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.
Nos termos da alínea b) do n.° 2 do artigo 112.° do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.° 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

(Presidente) (1.º Vogal) (2.º Vogal)

ANEXO I

Perfil de Competências

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira / Categoria: Assistente Operacional

Grau de complexidade funcional: 1;

Nível habilitacional exigido: Escolaridade mínima obrigatória

Serviço: Serviços de Limpeza Urbana, Jardins e Cemitérios

Funções a desempenhar: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.

Responsabilidade pelos equipamentos soba sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Principais tarefas/atividades: Limpeza das vias, parques e espaços públicos na área do município

Perfil de competências:

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

Competências	Comportamentos
Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	– Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. – Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. – No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. – Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
Trabalho de equipa e cooperação: 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.
Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.	– Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. – Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. – Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. – Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

Orientação para a segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.	– Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. – Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. – Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. –Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.
Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.	– Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. – Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade. – Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. –Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.	– Manifesta interesse em aprender e atualizar-se. – Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional. – Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas. –Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.

O Júri,

(Presidente) (1.º Vogal) (2.º Vogal)