

ACTA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA ÁREA DE ATIVIDADE DE VAREJADOR, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TEMPO INDETERMINADO

Aos três dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento na categoria de Assistente Operacional, na área de atividade de Varejador, para o exercício de funções por tempo indeterminado, constituído pela Eng.^a Mónica Isabel Fialho de Morais, Diretora do Departamento de Exploração e Conservação, que presidiu, e pelas Vogais, Dr.^a Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, e Eng.^a Cristina Maria Alexandre Diniz, Chefe da Divisão de Ambiente e Águas Residuais, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 29/03/2022 (reunião n.º 07, assunto n.º 09), para efeitos de determinação dos critérios de apreciação/avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar:

1. Métodos de seleção a aplicar

1.1. Âmbito de aplicação:

1.1.1. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Prova de conhecimentos prática (PC);
- Avaliação psicológica (AP).

E destinam-se a:

- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos com vínculo de emprego público a termo ou não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Estes métodos de seleção, prova de conhecimentos e avaliação psicológica, podem ainda ser aplicáveis aos candidatos referidos em 1.1.2 que optem, através de declaração escrita, pela sua aplicação.

1.1.2. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

E destinam-se a:

- Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional, que tenham estado por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1.1.3. Os métodos de seleção referidos nos pontos 1.1.1 e 1.1.2 serão aplicados num único momento, podendo o júri decidir fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do artigo 7.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1.2. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos referidos nos pontos 1.1.1 e 1.1.2.

2. Considerando a mencionada deliberação do Conselho de Administração e as tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho e ao conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação os seguintes:

2.1. Prova de conhecimentos (PC)

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da referida Portaria, a prova de conhecimentos será prática ou de simulação, com uma duração máxima de 20 minutos, e decorrerá nas Instalações Oficiais da Portela para avaliar os conhecimentos dos candidatos ao nível das habituais funções de varejador, referentes à desobstrução e limpeza de coletores, reparação e instalação de coletores e ramais, substituição de tampas de caixas de visita, limpeza de fossas, etc. Para o efeito, será previamente disponibilizado aos candidatos um texto explicativo sumário sobre as diversas atividades de varejador.

A prova de conhecimento tem uma ponderação de 70% da classificação final, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será avaliado 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, conforme ficha em anexo.

O júri procederá, por votação, à atribuição dos valores acima previstos, para cada um dos fatores de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da prova de conhecimentos.

2.2. Avaliação curricular

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

Este método de seleção, terá uma ponderação de 70% e o mesmo será ponderado da seguinte forma:

2.2.1. Habilitação académica de base (HA) ao nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que:

- Habilitação inferior à escolaridade mínima obrigatória..... 12 Valores
- Habilitação exigida em função da idade16 valores
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória..... 20 Valores

2.2.2. Experiência profissional (EP), em que se ponderará o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso, em conformidade com a caracterização do posto de trabalho (perfil funcional, anexo à presente ata), nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 29/03/2022 (reunião n.º 07, assunto n.º 09), e do anúncio do concurso:

- ≥ 20 anos20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos.....16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos14 valores
- < 4 anos.....12 valores
- Sem experiência profissional10 valores

2.2.3. Formação profissional (FP) em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso, e em que:

a) Cursos ou ações de formação de interesse direto para o lugar a prover = 10 valores, acrescendo, por cada curso ou ação de formação:

- Ações de formação até 12 horas, inclusive.....0,25 valores
- Ações de formação até 18 horas, inclusive.....0,50 valores
- Ações de formação até 30 horas inclusive.....0,75 valores
- Ações de formação até 60 horas, inclusive.....1,00 valor
- Ações de formação superiores a 60 horas.....1,5 valores

i) Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.

ii) Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência:

- Um dia = equivalente a 6 horas de formação
- Uma semana = equivalente a 30 horas de formação

b) Caso o candidato detenha, apenas, cursos ou ações de formação frequentados em áreas funcionais que não se considerem de interesse direto para o lugar a prover e que não viabilizem por esse motivo, a aplicação do critério de classificação definido em **2.2.3.a)**, ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.

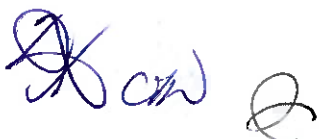
2.2.4. A avaliação do desempenho (**AD**), onde será considerada a classificação obtida no último biénio em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho inadequado8 valores
- Desempenho adequado12 valores
- Desempenho relevante16 valores
- Desempenho excelente20 valores

Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, terão um valor anual positivo de 12 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.3 Avaliação psicológica (AP)

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um



prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido.

A avaliação psicológica comportará uma fase, sendo 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.

A avaliação psicológica terá uma ponderação de 30% da valoração final, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.4. Entrevista de avaliação de competências

Prevista no artigo 5.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências (perfil funcional anexo à presente ata) 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, com uma ponderação de 30% da valoração final.

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

2.4.1. O resultado final da EAC será obtido de acordo com o seguinte:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, anexa à presente ata, traduzindo a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1 ponto no caso de presença do comportamento ou zero pontos no caso de ausência de manifestação do comportamento. Após a soma dos pontos atribuídos aos quatro comportamentos, a cada competência corresponderá a seguinte cotação e apreciação qualitativa:

- 0 pontos - Insuficiente
- 1 ponto - Reduzido
- 2 pontos - Suficiente
- 3 pontos - Bom
- 4 pontos - Elevado

b) O resultado final da EAC será obtido pela soma dos pontos dos dezasseis comportamentos analisados, nos seguintes termos:

Pontos obtidos no total dos comportamentos	Avaliação Final Quantitativa	Avaliação Final Qualitativa
0 Pontos	4	Insuficiente
Entre 1 e 7 Pontos	8	Reduzido
Entre 8 e 11 Pontos	12	Suficiente
Entre 12 e 15 Pontos	16	Bom
16 Pontos	20	Elevado

3. A **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula de classificação:

$$CF = 70\%PC + 30\%AP \quad \text{Ou} \quad CF = 70\%AC + 30\%EAC$$

Sendo que:

- CF - Classificação Final;
- PC – Prova (prática) de Conhecimentos;
- AP - Avaliação Psicológica;
- AC - Avaliação Curricular;
- EAC- Entrevista de Avaliação de Competências.

sendo **PC = Prova de Conhecimentos [prática]**, em que:

$$PC = \underline{PCT + QRT + CEX + GCD}$$

PCT = Perceção e Compreensão da Tarefa;

QRT = Qualidade de Realização da Tarefa;

CEX = Celeridade na Execução;

GCD = Grau de Conhecimentos Técnicos/Práticos Demonstrados.

sendo **AC = Avaliação curricular**, em que:

$$AVC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}, \text{ em que:}$$

4

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

3.1. Após a aplicação dos critérios legais de desempate, e subsistindo ainda o empate, o Júri deliberou, para efeitos de ordenação final dos candidatos, aplicar os seguintes critérios complementares de desempate, pela seguinte ordem de preferência:

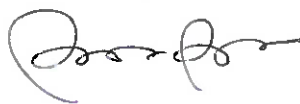
- 1.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «qualidade de realização da Tarefa» da prova de conhecimentos;
- 2.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados» da prova de conhecimentos;
- 3.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «perceção e compreensão da tarefa» da prova de conhecimentos;
- 4.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «celeridade na execução» da prova de conhecimentos;
- 5.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «realização e orientação para resultados» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências;
- 6.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «responsabilidade e compromisso com o serviço» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências;
- 7.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «iniciativa e autonomia» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências;

8.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «organização e método de trabalho» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências.

9.º) Em função da valoração obtida nos restantes parâmetros/aptidões/características de personalidade da avaliação psicológica.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

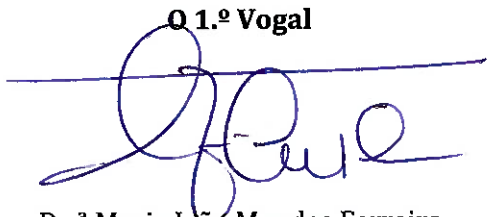
O Presidente do Júri



Eng.ª Mónica Isabel Fialho de Morais

(Diretora do Departamento de Exploração e Conservação)


O 1.º Vogal



Dr.ª Maria João Mendes Ferreira

(Diretora do Departamento de Recursos Humanos)

O 2.º Vogal



Eng.ª Cristina Maria Alexandre Diniz

(Chefe da Divisão de Ambiente e Águas Residuais)

Perfil de Competências

		N.º do Posto de Trabalho:	
		Revisão 3	Data 13/12/2016
Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Assistente Operacional / Varejador		Grau de complexidade da Função 1
Unidade Orgânica a que pertence	DEC / Divisão de Ambiente e Águas Residuais		
Superior Hierárquico Directo	Encarregado Operacional	Subordinados Diretos	Não tem
N.º de Postos de Trabalho idênticos nesta unidade orgânica	Ocupados	e	Por ocupar
Conteúdo Funcional Geral (cf. Anexo à LGTFP)	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	Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores, caixas de visitas e ramais domésticos e pluviais, utilizando para o efeito ferramentas adequadas; Efetua reparações e instalações de coletores, tanto pluviais como domésticos; Executa ramais de ligação (domésticos e pluviais); Efetua a substituição de tampas de caixas de visita da rede de drenagem doméstica ou pluvial; Efetua o despejo das fossas sépticas; Efetua o acompanhamento das inspeções de video coletor; Acompanha o processo de desratização e desinfecção dos coletores, tanto domésticos como pluviais.		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGIQAS transversais a toda a instituição	_____		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGIQAS específicas do posto de trabalho	_____		
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.		
Outros requisitos de Formação / Aptidão	Não aplicável		
Formação Contínua Adequada	Higiene e Segurança no Trabalho; Primeiros Socorros; Acesso a espaços confinados. Gestão das redes de drenagem - a operacionalidade dos sistemas numa vertente ambiental. Ações de formação e de sensibilização no âmbito da política da qualidade, ambiente e segurança e saúde do trabalho nos SMAS de Sintra.		
Principais Equipamentos que manuseia	Pá; Enxada; Picareta; Viaturas Limpa coletores; Viaturas Limpa Fossas; tubos de desentupimento manual.		
Características físicas do local onde presta trabalho	Exterior, variável em função das solicitações e indicações que receber. Poderá haver algumas humidades e gases.		
Competências mais importantes para o exercício da função			
Realização e Orientação para Resultados		X	Adaptação e Melhoria Contínua
Orientação para o Serviço Público			Inovação e Qualidade
Conhecimentos e Experiência			Optimização de Recursos
Organização e Método de Trabalho		X	Iniciativa e Autonomia
Trabalho de Equipa e Cooperação			Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
Coordenação			Tolerância à Pressão e Contrariedades
Relacionamento Interpessoal			Orientação para a Segurança
Observações eventuais:			

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL
CRITÉRIOS DE REALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DA PROVA PRÁTICA DE VAREJADOR

Data da Prova: **** - ****

Local de Realização: IOP - Portela de Sintra

Duração Máxima Prevista: 20 MINUTOS

Descrição da Prova: *Executa tarefas de desobstrução e limpeza de coletores e ramais, substituição de tampas de caixas de vista e limpeza de fossas.*

CANDIDATO: *****

Parâmetros	PCT (Perceção e Compreensão da Tarefa)		QRT (Qualidade de Realização da Tarefa)		CEX (Celeridade na Execução)		GCD (Grau de Conhecimentos Técnicos/ Práticos Demonstrados)	
	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação
Níveis Classificativos								
ELEVADO	20	Demonstrou uma total compreensão da tarefa a desempenhar, com perceção de todas as suas componentes, bem como da sua sequência lógica		Tarefa concluída de forma exemplar, com execução de todas as suas componentes de forma correta		Tarefa executada sempre em ritmo adequado, adotando um comportamento proactivo no que respeita à segurança		Revelou um excelente nível de conhecimentos práticos na realização da tarefa, superando os padrões exigidos para a função
BOM	16	Demonstrou uma boa compreensão da tarefa a desempenhar, com perceção correta da maioria das suas componentes		Tarefa concluída com qualidade, executando a maioria das suas componentes de forma correta		Tarefa executada em ritmo adequado, com adoção de comportamentos corretos no que respeita à sua própria segurança		Revelou um bom nível de conhecimentos práticos na realização da tarefa, atingindo os padrões exigidos para a função
SUFICIENTE	12	Demonstrou alguma compreensão da tarefa a desempenhar, com perceção das suas componentes mais importantes		Tarefa concluída com algumas lacunas, mas que, no essencial, não comprometem os objetivos finais pretendidos		Demonstrou ritmo e níveis de segurança aceitáveis na execução da tarefa, não comprometendo a sua execução correcta.		Revelou conhecimentos práticos aceitáveis para a realização da tarefa, nos padrões minimamente exigidos para a função
REDUZIDO	8	Não demonstrou perceber/compreender correcta e totalmente a tarefa a desempenhar, demonstrando lacunas que impediram a sua execução/conclusão, nos parâmetros exigidos.		Tarefa incompleta ou concluída com lacunas que comprometem os objetivos finais pretendidos		Tarefa executada em ritmo incorreto e/ou com lacunas graves ao nível da sua própria segurança		Revelou algumas lacunas importantes ao nível dos conhecimentos práticos necessários para a conclusão correcta da tarefa
INSUFICIENTE	4	Não demonstrou perceber/compreender os componentes aspectos da tarefa a desempenhar		Não conseguiu realizar/concluir a tarefa, no período concedido para o efeito		Tarefa executada em ritmo totalmente inadequado incorreto com lacunas graves ao nível da sua própria segurança		Não demonstrou possuir os conhecimentos práticos minimamente exigidos para a realização de quaisquer das componentes da tarefa
OBSERVAÇÕES:								

CLASSIFICAÇÃO FINAL = PC = ***+*** = **,00**

4

O JÚRI,

(O Presidente)

(O 1.º Vogal)

(O 2.º Vogal)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTE
OPERACIONAL NA ÁREA DE VAREJADOR

AVALIAÇÃO CURRICULAR
FICHA INDIVIDUAL

NOME DO CANDIDATO: _____

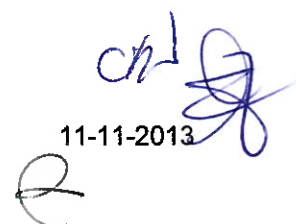
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra ___/___/202

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____




Nome: _____
 Posto de trabalho a que se candidata: Assistente Operacional - Varejador

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Procura atingir os resultados desejados PALAVRAS-CHAVE: cria mecanismos para obter os resultados esperados			
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas PALAVRAS-CHAVE: empenha-se nas tarefas			
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades PALAVRAS-CHAVE: capacidade para gerir o trabalho de acordo com os prazos estipulados			
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades PALAVRAS-CHAVE: mostra um comportamento proativo na resolução de problemas			

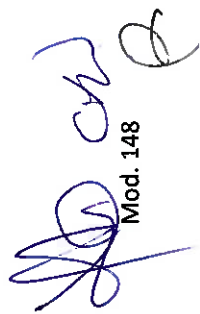


Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.	Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica PALAVRAS-CHAVE: revela uma atitude positiva e dinâmica			
	Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais PALAVRAS-CHAVE: responde prontamente a novas solicitações			
	Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas PALAVRAS-CHAVE: mostra autonomia nas atividades que realiza			
	Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade PALAVRAS-CHAVE: atua de forma proativa na resolução de problemas			



GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas PALAVRAS-CHAVE: responde adequadamente ao que lhe é solicitado			
	Responde com prontidão e com disponibilidade PALAVRAS-CHAVE: é diligente e disponível			
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho PALAVRAS-CHAVE: é assíduo, pontual e cumpridor das regras instituídas			
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo PALAVRAS-CHAVE: é responsável pelos equipamentos que utiliza			



Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
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 PALAVRAS-CHAVE: verifica se existem condições para executar o trabalho			
	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho PALAVRAS-CHAVE: cumpre os procedimentos para a realização do trabalho			
	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios PALAVRAS-CHAVE: estabelece prioridades na realização das suas tarefas			
	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza PALAVRAS-CHAVE: capacidade de organização no trabalho			

Data

O Técnico

