

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E  
PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE  
RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES, NA ÁREA DE  
ENGENHARIA DO AMBIENTE, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS POR  
TEMPO INDETERMINADO**

Aos 12 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de reserva de recrutamento, tendente à contratação de técnicos superiores na área atividade de engenharia do ambiente – Divisão de Ambiente e Águas Residuais, para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, constituído pela Eng.<sup>a</sup> Cristina Maria Alexandre Diniz, Chefe da Divisão de Ambiente e Águas Residuais, que presidiu, e pelos Vogais, Dr.<sup>a</sup> Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, e Eng.<sup>a</sup> Ana Teresa Pires Cartaxo Carneira, Técnica Superior, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 06/09/2022 (reunião n.º 17, assunto n.º 12), e retificada pela deliberação do Conselho de Administração, de 19/10/2022 (reunião n.º 20, assunto n.º 19), 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos Escrita (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 artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

**1.2.** Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

**1.3.** É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- b) Que tenha obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção ou numa das suas fases da Avaliação Psicológica.

**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)**

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórico-prática e de realização individual, efetuada em suporte de papel, que avalie os conhecimentos adquiridos ao nível da escolaridade exigida, os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 06/09/2022 (reunião n.º

17, assunto n.º 12), e retificada pela deliberação do Conselho de Administração, de 19/10/2022 (reunião n.º 20, assunto n.º 19), bem como os conhecimentos dos estatutos legais das autarquias locais e dos seus trabalhadores, com uma duração de 90 minutos

A Bibliografia, a seguir indicada, poderá ser consultada exclusivamente em suporte de papel:

**A) Bibliografia de âmbito geral:**

- Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra, publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 3, de 6/01, através do Despacho n.º 166/2021 (ver <https://www.smas-sintra.pt> ou em <https://dre.pt>);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovada pela Lei n.º 50/2012, de 31/08, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, que aprova o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);

**B) Bibliografia específica do posto trabalho colocado a concurso:**

- Decreto-Lei n.º 119/2019, de 21 de agosto, que estabelece o regime jurídico de produção de água para reutilização, obtida a partir do tratamento de águas residuais, bem como da sua utilização.
- Portaria n.º 217/2013, de 3 de julho, que delimita dos perímetros de proteção das captações de água do Concelho de Sintra, com a finalidade de proteger a qualidade das águas dessas captações.
- Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, que estabelece o regime da utilização dos recursos hídricos. (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);

- Decreto-Lei n.º 236/98, de 1 de agosto, que estabelece normas, critérios e objetivos de qualidade com a finalidade de proteger o meio aquático e melhorar a qualidade das águas em função dos seus principais usos. (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de junho, que transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 91/271/CEE, do Conselho, de 21 de Maio de 1991, relativamente ao tratamento de águas residuais urbanas. (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);

## 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 60 % 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, sendo atribuída a classificação correspondente à nota final de curso, acrescida de 1 (um) valor pelo grau de mestrado e de 2 (dois) valores pelo doutoramento, desde que obtidos em áreas relevantes para a função, até ao máximo de 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 06/09/2022 (reunião n.º 17, assunto n.º 12), e retificada pela deliberação do Conselho de Administração, de 19/10/2022 (reunião n.º 20, assunto n.º 19), e do aviso do concurso:

- ≥ 20 anos .....20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos .....18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos.....16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos .....14 valores
- < 4 anos.....12 valores
- Sem experiência profissional .....10 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 biênio em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho inadequado .....8 valores
- Desempenho adequado .....12 valores
- Desempenho relevante .....16 valores
- Desempenho excelente .....20 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 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

### **2.3 Avaliação psicológica (AP)**

Tendo por referência o perfil de competências (em anexo), indicam-se os parâmetros a serem avaliados:

- Características de personalidade;
- Aptidões e Competências para a função (Orientação para os Resultados, Orientação para o Serviço Público, Planeamento e Organização e Inovação e Qualidade).

A avaliação psicológica comporta apenas uma fase.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

#### **2.4. Entrevista de avaliação de competências**

Este método de seleção, terá uma ponderação de 40 %.

Prevista no n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências visa obter 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.

**2.4.1.** Na respetiva grelha de avaliação, anexa à presente ata, serão registados os elementos que contribuem para a avaliação dos comportamentos, traduzindo-se na presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1,25 valores no caso de presença do comportamento, ou zero valores no caso de ausência de manifestação do comportamento.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competência será obtido pela média simples dos dezasseis comportamentos analisados, correspondendo a cada competência o máximo de 5,00 valores e ao total das quatro competências, o máximo de 20,000 valores.

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

$$CF = PC + \text{menção classificativa de Apto na AP}$$

**Ou**

$$CF = 60\%AC + 40\%EAC$$

Sendo que:

- CF - Classificação Final;
- PC - Prova escrita de Conhecimentos;
- AP - Avaliação Psicológica;
- AC - Avaliação Curricular;



- EAC- Entrevista de Avaliação de Competências;

sendo **PC = Prova de Conhecimentos**, em que:

PC = de 0 a 20 valores (escala de pontuação)

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

AVC =  $\frac{HA + EP + FP + AD}{4}$ , 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 maior valoração obtida no grupo de perguntas relacionadas com a bibliografia específica do posto de trabalho da Prova de Conhecimento Escrita;
- 2.º) Em função do maior número de anos de experiência na função correspondente ao posto de trabalho posto colocado a concurso, em conformidade com a caracterização do perfil funcional, anexo à presente ata;
- 3.º) Em função da habilitação exigida mais elevada;
- 4.º) Primazia na submissão/entrega da candidatura (data e hora).

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.

**A Presidente do Júri**



**Eng.ª Cristina Maria Alexandre Diniz**  
**(Chefe da Divisão de Ambiente e Águas Residuais)**

**A 1.ª Vogal**



**Dr.ª Maria João Mendes Ferreira**  
**(Diretora do Departamento de Recursos Humanos)**

**A 2.ª Vogal**



**Eng.ª Ana Teresa Pires Cartaxo Carneira**  
**(Técnica Superior)**



## Perfil de Competências

Código Perfil Competências:	dAAR_TS_2
-----------------------------	-----------

Revisão	Data
---------	------

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Técnico Superior I Engenharia do Ambiente		Grau de complexidade da Função	3
Unidade Orgânica a que pertence	DEC / Divisão de Ambiente e Águas Residuais			
Superior Hierárquico Directo	Chefe de Divisão	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 consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.			
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Analisa requerimentos de ligação de utentes industriais e efetua ações de fiscalização no âmbito de aplicação do Regulamento de Drenagem de Águas Residuais e Industriais; Analisa e aprecia projetos de sistemas prediais (industriais ou comerciais); Assegura a monitorização da qualidade das águas residuais tratadas das ETAR; Realiza ações de desinfecção de novas condutas; Garante o processamento de dados referentes à exploração diária das ETAR e EEAR e elabora mapas estatísticos sempre que necessário; Assegura a monitorização da qualidade das águas residuais tratadas das ETAR; Emite pareceres sobre planeamento e projetos; Proceda a ações de desinfecção de novas condutas; Assegura o tratamento das águas de captação utilizadas no abastecimento público; Efetua a preparação das peças procedimentais e avaliação de propostas de acordo com o CCP para contratação de prestações de serviços, o seguimento da contratação, o controlo operacional da prestação, acompanhamento da gestão do contrato, a calendarização de trabalhos e a faturação; Efetua a gestão dos postos de rechloragem que integram a rede de abastecimento público; Assegura a gestão das ETAR e EEAR; Colabora no desenvolvimento de projetos que promovam a prática da reutilização de águas residuais tratadas; Efetua o acompanhamento de receções de obras ligadas às infra estruturas de tratamento; Elabora mapas estatísticos e listagens sempre que isso seja necessário; Garante a gestão patrimonial das infraestruturas. Aplica as normas legais e as procedimentos de proteção de dados pessoais.			
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI transversais a toda a instituição	_____			
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI específicas do posto de trabalho	_____			
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Licenciatura na área de Engenharia do Ambiente.			
Outros requisitos de Formação / Antidão	Inscrição na respetiva Ordem Profissional.			
Formação Contínua Adequada	Higiene e Segurança no Trabalho; Mecânica de veículos; Diagnóstico de Avarias. Análise de riscos. Eco-condução. Ações de formação e de sensibilização no âmbito da Política de Gestão Integrada dos SMAS de Sintra. Ações de sensibilização sobre a proteção de dados pessoais.			
Principais Equipamentos que manuseia	Material de Escritório; Computador, Impressora e Fax; Viatura panilhada; Telefone e telemóvel.			
Características físicas do local onde presta trabalho	Gabinete fechado, a qual poderá ser panilhado com outros colegas. Trabalha também no Exterior.			
<b>Competências mais importantes para o exercício da função</b>				
Orientação para o Serviço Público	X		Planemaneto e Organização	X
Orientação para Resultados	X		Optimização de Recursos	
Organização e Método de Trabalho			Iniciativa e Autonomia	
Trabalho de Equipa e Cooperação			Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	
Coordenação			Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Inovação e Qualidade	X		Orientação para a Segurança	
Observações eventuais:				

AR



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS  
SUPERIORES NA ÁREA DE ENGENHARIA DO AMBIENTE**

AVALIAÇÃO CURRICULAR  
FICHA INDIVIDUAL

**NOME DO CANDIDATO:** \_\_\_\_\_

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

Sintra \_\_\_/\_\_\_/2022

O Presidente do Júri \_\_\_\_\_

O 1º Vogal Efectivo \_\_\_\_\_

O 2º Vogal Efectivo \_\_\_\_\_







Nome: \_\_\_\_\_

Posto de trabalho a que se candidata: Técnico Superior - Engenharia do Ambiente

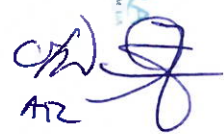
Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
<p><b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</p>	<p>Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave) <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> realiza o seu trabalho tendo em conta as atividades prioritárias</p>	<p>Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> empenha-se na concretização dos objetivos</p>		
			<p>Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> é empenhado e rigoroso</p>	
	<p>Gerir adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> gere adequadamente o tempo e cumpre prazos</p>			

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)
<p><b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:</b> Capacidade para integrar no exercício da sua 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.</p>	<p>Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b> age de acordo com os valores e princípios éticos do serviço</p>	<p>Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b> identifica as necessidades dos clientes (internos ou externos) e presta um serviço adequado</p>		
			<p>Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b> mostra-se disponível para responder às solicitações</p>	
	<p>No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b> tem um comportamento justo, imparcial e igualitário com todos</p>			





24

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação			
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)	
<p><b>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades</p>	<p>Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> capacidade de organização e planeamento</p>	<p>Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> capacidade de gestão do tempo e de outros recursos</p>			
			<p>Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> executa as atividades tendo em conta os prazos e o grau de prioridade</p>		
			<p>Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> analisa e, quando aplicável, ajusta o plano de trabalho</p>		



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)
		O Técnico		
<b>INOVAÇÃO E QUALIDADE:</b> Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.	Resolve com criatividade problemas não previstos <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> encontra soluções para situações imprevistas			
		Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> sugere novas práticas e métodos de trabalho		
		Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> é proativo e interessado no desenvolvimento dos projetos		
	Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> adere às inovações e tecnologias melhorando o funcionamento do serviço			
O Técnico				
Data				