

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

Aos 20 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de reserva de recrutamento, tendente à contratação de assistentes operacionais, na área de atividade de cantoneiros, para o exercício de funções por tempo indeterminado, constituído pela Eng<sup>a</sup> Susana Cristina dos Santos Alves, Chefe de Divisão de Resíduos Sólidos, que presidiu, e pelos Vogais, Dr<sup>a</sup> Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Carlos Filipe Roxo Pereira Silva, Coordenador Técnico, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 17/01/2023 (reunião n.º 01, assunto n.º 20), 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 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 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 tem uma ponderação de 100% da valoração final.

A prova de conhecimentos será prática e ou de simulação e avaliará os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, tendo uma duração máxima de 30 minutos. A referida prova comportará a realização de uma fase.

A qual consistirá no despejo de um contentor de carga traseira, sendo avaliados os seguintes parâmetros: 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 parâmetros de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados.

## **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 idade .....16 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 17/01/2023 (reunião n.º 01, assunto n.º 20), 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 biénio 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 09 de setembro.

**2.3 Avaliação psicológica (AP)** Visa avaliar, Características de Personalidade e Competências para a função (Realização e Orientação para Resultados; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço e Orientação para a



Segurança), tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido.

A avaliação psicológica comporta 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 30 % da valoração final.

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.

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

**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 20,00 valores.

**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:

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

**Ou**

$$CF = 70\%AC + 30\%EAC$$

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:

$$PC = \frac{PCT + QRT + CEX + GCD}{4}$$

4

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:

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

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 prática de conhecimentos;

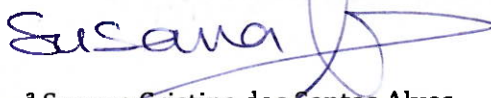
2.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados» da prova prática de conhecimentos;



- 3.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «perceção e compreensão da tarefa» da prova prática de conhecimentos;
- 4.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «celeridade na execução» da prova prática de conhecimentos;
- 5.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;
- 6.º) Em função da habilitação exigida mais elevada;
- 7.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.

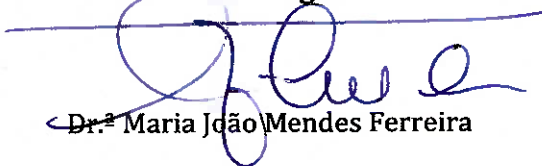
**A Presidente do Júri**



Eng.ª Susana Cristina dos Santos Alves

(Chefe da Divisão de Resíduos Sólidos)

**A 1.ª Vogal**



Dr.ª Maria João Mendes Ferreira

(Diretora de Departamento de Recursos Humanos)

**O 2.º Vogal**



Carlos Filipe Roxo Pereira Silva

(Coordenador Técnico)





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

Data da Prova: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ pelas \_\_\_ Local de Realização: IOP - Portela de Sintra Duração Máxima Prevista: 30 MINUTOS

**Descrição da Prova:** *Consiste no despejo de um contentor de carga traseiro.*

**CANDIDATO:** \_\_\_\_\_

Parâmetros	PCT (Percepção e Compreensão da Tarefa)		QRT (Qualidade de Realização da Tarefa)		CEX (Celeridade na execução)		GCD (Grau de Conhecimentos Técnicos/ Práticos Demonstrados)	
	Níveis Classificativos	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação	Nota
<b>ELEVADO</b>	20	20	Demonstrou uma total compreensão da tarefa a desempenhar, com percepção de todas as suas componentes, bem como da sua sequência lógica	20	Tarefa concluída de forma exemplar, com execução de todas as suas componentes de forma correcta	20	Tarefa executada sempre em ritmo adequado, adoptando um comportamento proactivo no que respeita à segurança	20
<b>BOM</b>	16	16	Demonstrou uma boa compreensão da tarefa a desempenhar, com percepção correcta da maioria das suas componentes	16	Tarefa concluída com qualidade, executando a maioria das suas componentes de forma correcta	16	Tarefa executada em ritmo adequado, com adopção de comportamentos correctos no que respeita à sua própria segurança	16
<b>SUFICIENTE</b>	12	12	Demonstrou alguma compreensão da tarefa a desempenhar, com percepção das suas componentes mais importantes	12	Tarefa concluída com algumas lacunas, mas que, no essencial, não comprometem os objectivos finais pretendidos	12	Demonstrou ritmo e níveis de segurança aceitáveis na execução da tarefa, não comprometendo a sua execução correcta.	12
<b>REDUZIDO</b>	8	8	Não demonstrou perceber/compreender correcta e totalmente a tarefa a desempenhar, demonstrando lacunas que impediram a sua execução/conclusão, nos parâmetros exigidos.	8	Tarefa incompleta ou concluída com lacunas que comprometem os objectivos finais pretendidos	8	Tarefa executada em ritmo incorrecto e/ou com lacunas graves ao nível da sua própria segurança	8
<b>INSUFICIENTE</b>	4	4	Não demonstrou perceber/compreender os componentes aspectos da tarefa a desempenhar	4	Não conseguiu realizar/concluir a tarefa, no período concedido para o efeito	4	Tarefa executada em ritmo totalmente desadequado incorrecto com lacunas graves ao nível da sua própria segurança	4
<b>OBSERVAÇÕES:</b>								

**CLASSIFICAÇÃO FINAL = PC = PCT+QRT+CEX+GCD =** \_\_\_ + \_\_\_ + \_\_\_ + \_\_\_ = \_\_\_ VALORES  
 4 4 4 4

**O JÚRI,**




(O Presidente)

(O 1.º Vogal)

(O 2.º Vogal)



## Perfil de Competências

N.º do Posto de Trabalho:

Revisão Data

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	<b>Assistente Operacional / Cantoneiro de Recolha</b>			Grau de complexidade da Função	<b>1</b>
Unidade Orgânica a que pertence	<b>DRS / Serviço Operacional de Recolha</b>				
Superior Hierárquico Directo	<b>Encarregado Operacional</b>	<b>Subordinados Diretos</b>	<b>Não tem</b>		
N.º de Postos de Trabalho idênticos nesta unidade orgânica	<b>Ocupados</b>		<b>e</b>	<b>Por ocupar</b>	
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	Efetuar a remoção de resíduos urbanos e equiparados, despejando os contentores e mantendo limpos os locais de recolha; Efetuar a remoção de lixeiras; Efetuar a lavagem de contentores; Garantir o nível de limpeza do circuito executado; Travar e fechar a tampa dos contentores, sempre que se aplique; Manusear corretamente os equipamentos, ferramentas e contentores; Separar os resíduos de acordo com as diferentes valências de resíduos existentes na área a limpar; Comunicar ao motorista quando detetem resíduos diferentes dos resíduos urbanos ou equiparáveis, durante a recolha, bem como quando verificam resíduos fora dos contentores, diferentes dos que estão a recolher, nomeadamente monstros ou verdes; Executar o serviço num espírito de cooperação e trabalho em equipa; Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa; Comparecer às ações de formação designadas pelos SMAS; Utilizar os equipamentos de proteção disponibilizados; Executar o serviço no sentido do cumprimento das orientações e instruções dos superiores hierárquicos; Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplicar as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais.				
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	<b>Não aplicável.</b>				
Formação Contínua Adequada	Higiene e Segurança no Trabalho; Primeiros Socorros; Movimentação Manual de Cargas. Acesso a espaços confinados. 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	Viaturas que lhe forem afetas para execução das suas funções.				
Características físicas do local onde presta trabalho	Exterior, variável em função das solicitações e indicações que receber. Poderá haver algumas humidades e gases.				
<b>Competências mais importantes para o exercício da função</b>					
Realização e Orientação para Resultados	<input checked="" type="checkbox"/>		Adaptação e Melhoria Contínua		
Orientação para o Serviço Público			Inovação e Qualidade		
Conhecimentos e Experiência			Optimização de Recursos		
Organização e Método de Trabalho			Iniciativa e Autonomia		
Trabalho de Equipa e Cooperação	<input checked="" type="checkbox"/>		Responsabilidade e Compromisso com o Serviço		<input checked="" type="checkbox"/>
Coordenação			Tolerância à Pressão e Contrariedades		
Relacionamento Interpessoal			Orientação para a Segurança		<input checked="" type="checkbox"/>
Observações eventuais:					



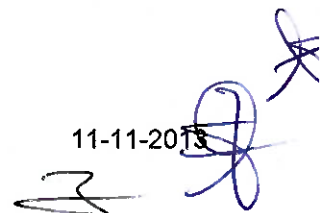
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE RECOLHA)		
AVALIAÇÃO CURRICULAR FICHA INDIVIDUAL		
NOME DO CANDIDATO: _____		
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO		

Sintra \_\_\_/\_\_\_/2023

O Presidente do Júri \_\_\_\_\_

O 1º Vogal Efectivo \_\_\_\_\_

O 2º Vogal Efectivo \_\_\_\_\_





GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



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

Posto de trabalho a que se candidata: Assistente Operacional na área de atividade de Cantoneiro de Recolha

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

Mod. 148





GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



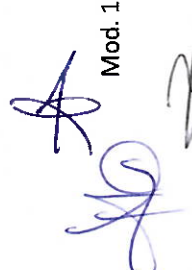
Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
<b>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:</b> Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> mostra uma integração positiva em diversas equipas de trabalho			
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> demonstra comportamentos de			
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> partilha informações e conhecimentos com			
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> coopera para um bom ambiente de trabalho			



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)
<b>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:</b> 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 <b>PALAVRAS-CHAVE:</b>			
	Responde com prontidão e com disponibilidade <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> 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 <b>PALAVRAS-CHAVE:</b>			
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> é responsável pelos equipamentos que utiliza			

  
 Mod. 148





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 A SEGURANÇA:</b> capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.</p>	<p>Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b></p>			
	<p>Empregar sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b></p>			
	<p>Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b></p>			
	<p>Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança</p> <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b></p>	<p>conduz e manuseia equipamentos e materiais de forma segura</p>		

O Técnico

Data

  
  
 Mod. 148

