



Paulo A. Pinto

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE CANALIZADOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – DIVISÃO DE SUSTENTABILIDADE E SERVIÇOS URBANOS

ATA NÚMERO UM

Aos treze dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Lamego de 03.03.2026, que autorizou a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – área de canalizador, Ref.ª F, para a Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos, na sequência do despacho do Sr. Vereador do Urbanismo e Administração Geral da Câmara Municipal de Lamego, Dr. Hugo Maravilha (com competências delegadas pelo Presidente da Câmara através do despacho n.º 70/2025 de 03.11.2025), datado de 24 de março de 2026, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no edifício dos Paços do Concelho, constituído por: Hélder João Pereira dos Santos, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos, na qualidade de Presidente do Júri; Ana Isabel D'Almeida Ferreira Pinto, Chefe da Unidade de Serviços Urbanos, (substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos) e Adérito Sequeira Vaz, Encarregado Operacional, na qualidade de Vogais.

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, a sua ponderação. A grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontram em igualdade de valoração e em situações não configuradas como preferenciais;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situações de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competências ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências (exceto se nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita estes métodos);
- ii. Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências.

Assim, considerando que:

Paulo A. Pinto

- a) a **avaliação curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional;
- b) 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;
- c) a **prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;
- d) a **avaliação psicológica (AP)** visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e em anexo à presente ata.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto 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 (HA)** – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para a Integração na carreira visada no presente procedimento:

Habilitação Académica	Classificação
Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade	18 valores
Habilitação superior	20 valores

- b) **Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, devidamente comprovados, frequentadas a partir de 2016 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Resultará do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos seguintes termos:

Horas de formação	Classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	8 valores
Com formação relevante com duração entre 1 a 25 horas	10 valores
Com formação relevante com duração entre 26 a 50 horas	12 valores
Com formação relevante com duração entre 51 a 75 horas	14 valores
Com formação relevante com duração entre 76 a 100 horas	16 valores
Com formação relevante com duração entre 101 a 125 horas	18 valores
Com formação relevante com duração superior a 126 horas	20 valores

*Paulo
A. Pinto*

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação.

- c) **Experiência Profissional (EP)** – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração emitida pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Classificação
Experiência profissional < 6 meses	10 valores
Experiência profissional ≥ 6 meses e < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 18 meses	14 valores
Experiência profissional ≥ 18 meses e < 2 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 2 anos e < 30 meses	18 valores
Experiência profissional ≥ 30 meses	20 valores

1.2. A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os 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:

$$AC = (35\% \times HANQ) + (20\% \times FP) + (45\% \times EP)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HANQ - Habilitação Académica e/ou Nível de Qualificação

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

2.2. O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

*Paulo
A. Pinto*

C1 - Orientação para o Serviço Público: Capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

C2 - Orientação para a colaboração: Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;

C3 - Orientação para os resultados: Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

C4 – Orientação para a Segurança: Capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança;

C5 – Gestão do Conhecimento: Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

2.3.A entrevista de avaliação de competências terá a duração de 20 minutos e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências conforme anexo A à ata.

2.4.A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos candidatos com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

2.5. Os critérios utilizados nesta avaliação foram os seguintes:

Apreciação Qualitativa:

1ª Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados; 2ª Atribuição da ponderação 0 e 1,33 de acordo com os seguintes critérios: Manifesta: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 1,33; Não manifesta: Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência – 0; 3ª Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes, conforme grelha que se anexa.

Apreciação Quantitativa:

4ª A classificação das 5 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

3. Quanto à Prova de Conhecimentos:

3.1. Prova Prática de Conhecimentos (PPC) - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente

*Paulo
A. Pinto*

relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática e teórica, assumindo esta a forma oral, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. O presente método será expresso numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. Será de realização individual, tendo uma duração de 30 minutos, de acordo com os critérios de avaliação da Greilha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos (Anexo B), fazendo parte integrante da presente Ata.

3.2. Na prova prática de conhecimentos será avaliado o nível de conhecimentos referentes a: execução de um ramal de água e instalação de loiças de casa de banho.

As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

4. Quanto à **Avaliação Psicológica**:

4.1. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a 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 e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = AC*50\% + EAC*50\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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

$$OF = PC*70\% + AP (apto/não apto) + EAC*30\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A. Pinto
[Assinatura]

5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até às centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria.

5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

5.4. De acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, por despacho do Sr. Vereador do Urbanismo e Administração Geral da Câmara Municipal de Lamego, Dr. Hugo Maravilha, datado de 24.03.2026, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

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:

1. Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro;
2. Caso subsista a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:
 - i. candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada;
 - ii. candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada;
 - iii. candidato com maior grau de habilitação académica exigidas para o presente procedimento;
 - iv. Critério da primazia na submissão de candidatura – data e hora.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

III – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

IV – Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos** – notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lamego e disponibilizados na plataforma eletrónica de recrutamento da Câmara Municipal de Lamego através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-lamego.pt>.

A lista unitária de ordenação final será afixada em lugar de estilo da Câmara Municipal Lamego e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento da Câmara Municipal de Lamego através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-lamego.pt>, sendo, ainda, publicado na 2ª série do Diário da República um aviso com informação sobre a sua publicitação, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri



The image shows three handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The first signature is the most stylized, followed by 'Ana Pinto' and then another signature that appears to be 'Alfredo Vaz'.

1. Perfil de Competências

Designação do posto de trabalho	Assistente Operacional – área de canalizador	
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos	
Superior Hierárquico direto	Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos	
N.º de postos de trabalho No mapa de pessoal	Por ocupar	2
Conteúdo Funcional Geral	<p>Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.</p> <p>Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.</p>	
Principais Atribuições e Competências	<p>Desempenho de funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, designadamente execução de ramais AA e AR, substituição e colocação de contentores, operação e manutenção de ETAR's e EEAR's, arranjo de roturas de água e saneamento, execução de expansões de rede AA, AR e Pluviais, limpeza e desinfeção de reservatórios de água; desempenhar as demais tarefas que se relacionem e enquadrem no âmbito da sua categoria profissional; outras atividades que lhe forem superiormente designadas.</p>	
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade	
Posição /Nível Remuneratório	<p>1.º Posição Remuneratória</p> <p>5.º Nível Remuneratório</p>	
Competências mais importantes para o exercício da função		
<u>Competências</u>	<u>Comportamentos</u>	
<u>Orientação para o serviço público</u> - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.	
	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.	
	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.	
<u>Orientação para a colaboração</u> - Estabelecer relações efetivas com os	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.	

Paulo A. Pinto

seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	Reconhece a contribuição dos outros.
	Apresenta contributos para os objetivos comuns.
Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.
Orientação para a segurança - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.	Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
	Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa
	Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades
Gestão do Conhecimento - Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização	Demonstra uma atitude recetiva em relação á aquisição de novos conhecimentos e competências
	Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade
	Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-se organizados

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, área de canalizador, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – divisão de sustentabilidade e serviços urbanos

Nome do/a candidato/a:

Data:

Hora:

Competência Técnica	Comportamento observado (presença/ausência do comportamento)	Perguntas
Orientação para o serviço público - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. ● Atua de forma alinhada com o Interesse público, sinalizando situações de não conformidade. ● Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público. 	
Orientação para a colaboração - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	<ul style="list-style-type: none"> ● Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas. ● Reconhece a contribuição dos outros. ● Apresenta contributos para os objetivos comuns. 	
Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	<ul style="list-style-type: none"> ● Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados. ● Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável. ● Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar. 	
Orientação para a segurança - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar	<ul style="list-style-type: none"> ● Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função. ● Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa ● Zela pelo bom estado de conservação de materiais e 	

Paulo APinto

riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.	equipamentos, e comunica as avarias e desconformidade.	
Gestão do Conhecimento Capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização	<ul style="list-style-type: none">• Demonstra uma atitude recetiva em relação á aquisição de novos conhecimentos e competências.• Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.• Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-se organizados.	

O Júri,

Paulo A. Pinto

Entrevista de Avaliação de Competências

Ficha de cotação individual

Identificação do Avaliado(a):

Nº de Competências a avaliar:

5

Posto de Trabalho:

NOTA: No Quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 ou 1,33:

0 - Comportamento **Não Demonstrado**

1,33 - Comportamento **Demonstrado**

Competência	Comportamentos			TOTAL	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (arredondada)
	1	2	3			
Orientação para o Serviço Público						
Orientação para a Colaboração						
Orientação para os Resultados						
Orientação para a Segurança						
Gestão do Conhecimento						

RESULTADO	
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	

O Jôri,

A. Preparação da tarefa a desempenhar – ponderação 25%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Má preparação	0-5	
Fraca preparação	6-9	
Adequada preparação	10-13	
Boa preparação	14-17	
Excelente preparação	18-20	

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas – ponderação de 30%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Manipulação incorreta	0-5	
Deficiente manipulação	6-9	
Manipulação adequada com prática de utilização	10-13	
Boa manipulação e prática de utilização	14-17	
Excelente manipulação	18-20	

C. Higiene e Segurança no Trabalho – ponderação de 10%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0-5	
Usou incorretamente as EPI's	6-9	
Usou corretamente as EPI's mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir as normas de HST	10-13	
Usou corretamente as EPI's, e demonstra possuir conhecimento e preocupação em cumprir as normas de HST	14-17	
Usou corretamente as EPI's, e demonstra possuir conhecimento e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria nessa área	18-20	

D. Qualidade do trabalho efetuado – ponderação de 30%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5	
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9	
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10-13	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	14-17	
Excelente trabalho executado	18-20	

E. Tempo de execução – ponderação de 5%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Muito lento	0-5	
Lento	6-9	
Executado em tempo útil	10-13	
Rápido	14-17	
Grande rapidez	18-20	

Resultado Final = (25A + 30B + 10C + 30D + 5E)/100