



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Lamego de 30/01/2024, que autorizou a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior – Área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, para a Unidade de Recursos Humanos, e na sequência do despacho do Sr. Presidente da Câmara datado de 12/02/2024, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no edifício dos Paços do Concelho, constituído por: Rosália Sofia Santos Vigia Polaco de Oliveira, na qualidade de Presidente do Júri; Mónica Idalina Batista Saavedra Cardoso Carreira e Pedro Miguel Nunes Fragueiro, 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:

- 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
Licenciatura que se situe nas áreas da segurança no trabalho e da segurança e saúde no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho (mínimo nível 6), ou licenciatura noutra área complementada por curso de técnico superior de segurança e higiene no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho (mínimo nível 6).	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. 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 35 horas	10 valores
Com formação relevante com duração superior a 35 e até 100 horas	12 valores
Com formação relevante com duração superior a 100 e até 150 horas	14 valores
Com formação relevante com duração superior a 150 horas e até 200 horas	16 valores
Com formação relevante com duração superior a 200 horas e até 300	18 valores

horas	
Com formação relevante com duração superior a 300 horas	20 valores

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 a 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 avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5,$$

em que:

C1 - Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE): Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

C2 - Iniciativa e Autonomia (IA): Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

C3 - Otimização de Recursos (OR): Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

C4 - Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

C5 - Negociação e Persuasão (NP): Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

2.2. 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 definido no anexo A à ata.

2.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

3. Quanto à **Prova de Conhecimentos**:

3.1. Prova de Conhecimentos (PC) – A prova de conhecimentos 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. Será de realização individual e comportará uma única fase, com carácter eliminatório, obedecendo às seguintes regras:

- Prova escrita, em suporte de papel, revestindo natureza teórica, com respostas de escolha múltipla e de desenvolvimento, com a duração de 90 minutos, sendo admitida a consulta de legislação não anotada/comentada (em papel);
- A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias;
- Não é permitida, durante a realização da prova, a utilização de qualquer equipamento que possibilite o acesso à internet, designadamente telemóvel, tablet ou outros;
- Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de selecção.

3.2. As perguntas da prova de conhecimentos irão incidir sobre as diversas matérias constantes da legislação seguinte, bem como das alterações que sobre ela recaiam e/ou venham a recair até à data da realização da prova:

- ✓ Lei do Trabalho em funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;
- ✓ Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações vigentes;
- ✓ Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual, que Estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua atual redação;
- ✓ Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro, na sua redação atual, que adapta aos Serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- ✓ Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Lamego, atualizado;
- ✓ Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- ✓ Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua atual redação;
- ✓ Portaria nº 121/2016, de 4 de maio (Revoga a Portaria n.º 112/2014, de 23 de maio, que regula a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho através dos Agrupamentos de Centros de Saúde - ACES);
- ✓ Portaria nº 71/2015, de 10 de março (Aprova o modelo de ficha de aptidão de exame de saúde);
- ✓ Lei nº 79/2019, de 2 de setembro (Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- ✓ Decreto-Lei n.º 106/2017, de 29 de agosto (Regula a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais). Revoga o Decreto-Lei n.º 362/93, de 15 de outubro, mas apenas na parte relativa ao regime da informação estatística sobre acidentes de trabalho cuja responsabilidade pela reparação tenha sido transferida para um segurador;
- ✓ Portaria n.º 137/94, de 8 de março (Aprova os modelos de participação e mapas relativos a acidentes de trabalho);
- ✓ Decreto-Lei nº 362/93, de 15 de outubro (Regula a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais).

4. Quanto à **Avaliação Psicológica**:

4.1. A avaliação psicológica que 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:

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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 comportem, 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, 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 10 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 trabalho** – 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;

MUNICÍPIO de LAMEGO

Av. Pe. Alfredo Pinto Teixeira 5100-150 . Lamego | Telf. +351 254 609 600 | geral@cm-lamego.pt | www.cm-lamego.pt

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.

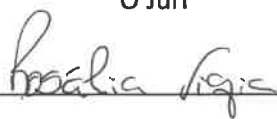
IV – Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos** – notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

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 de 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 vais ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri







MUNICÍPIO de LAMEGO

1. Perfil de Competências

Designação do posto de trabalho	Técnico Superior – Área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	
Unidade Orgânica a que pertence	Unidade de Recursos Humanos	
Superior Hierárquico direto	Chefe da Unidade de Recursos Humanos	
N.º de postos de trabalho No mapa de pessoal	Ocupados	0
	Por ocupar	1
Principais áreas de trabalho	Área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho do Município	
Conteúdo Funcional Geral	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p>	
Principais Atribuições e Competências	<p>a) 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; elaborar pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente: assegurar o cumprimento das obrigações legais do Município em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;</p> <p>b) Organizar os processos de acidentes de trabalho e doenças profissionais bem como o controlo dos seguros no que se refere a indemnizações; assegurar a medicina no trabalho aos trabalhadores;</p> <p>c) Efetuar ações de sensibilização e de esclarecimento junto dos trabalhadores sobre os problemas inerentes à saúde, higiene e segurança dos seus postos de trabalho;</p> <p>d) Assegurar a comunicação com as diversas entidades na área da sua competência;</p>	

	<p>e) Manter atualizado e propor alterações aos processos de incapacidades;</p> <p>f) Desempenhar as demais tarefas que se relacionem e enquadrem no âmbito da sua categoria profissional;</p> <p>g) Outras atividades que lhe forem superiormente designadas</p>
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	Licenciatura que se situe nas áreas da segurança no trabalho e da segurança e saúde no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho (mínimo nível 6), ou licenciatura noutra área complementada por curso de técnico superior de segurança e higiene no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de higiene e segurança no trabalho (mínimo nível 6)
Posição /Nível Remuneratório	1.ª Posição Remuneratória 16.º Nível Remuneratório
Competências mais importantes para o exercício da função	
<u>Competências</u>	<u>Comportamentos</u>
Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE) - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções	Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada
	Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas
	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade
Iniciativa e Autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas
	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade
Otimização de Recursos - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais
	Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis
	Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos
	Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos
	Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de

	segurança
Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo
Negociação e Persuasão - Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente	Estabelece consensos e acordos através da negociação, sendo persistente e flexível
	Encontra argumentos e estrutura-os de forma lógica
	É expressivo na forma de comunicar e tem impacto nos outros
	Capta rapidamente o ponto de vista alheio sendo consistente e oportuno na resposta

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho certo em funções públicas por tempo indeterminado, para 1 posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, técnico superior, área de segurança, higiene e saúde no trabalho – unidade de recursos humanos

Nome do/a candidato/a:

Data:

Hora:

Competência Técnica	Comportamento observado (assinale com um x a presença/ausência do comportamento)	
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções)	<ul style="list-style-type: none"> ● Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada 	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas 	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"> ● Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas 	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade 	Comportamentos ausentes
INICIATIVA E AUTONOMIA (Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los)	<ul style="list-style-type: none"> ● Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais 	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas 	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"> ● Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade que lhe são atribuídas 	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais 	Comportamentos ausentes
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS (Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento)	<ul style="list-style-type: none"> ● Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis 	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos 	Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none"> ● Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos 	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança 	Comportamentos ausentes



TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho ● Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa ● Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado ● Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo 	<input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO (Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente)	<ul style="list-style-type: none"> ● Estabelece consensos e acordos através da negociação, sendo persistente e flexível ● Encontra argumentos e estrutura-os de forma lógica ● É expressivo na forma de comunicar e tem impacto nos outros ● Capta rapidamente o ponto de vista alheio sendo consistente e oportuno na resposta 	<input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
		<input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes

Assinale com uma cruz o nível classificativo da Entrevista de Avaliação de Competências do/a candidato/a:

- Entre 17 a 20 competências validadas – 20 valores – Elevado
- Entre 13 a 16 competências validadas – 16 valores – Bom
- Entre 9 a 12 competências validadas – 12 valores – Suficiente
- Entre 5 a 8 competências validadas – 8 valores – Reduzido
- Entre 0 a 4 competências validadas – 4 valores – Insuficiente

O Júri,

