

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de um posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – Sapador Florestal

DATA 02/08/2022

Ao segundo dia do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu, o Júri do procedimento Concursal supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIM do Médio Tejo, datado de dez de maio de dois mil e vinte e quatro, cuja composição e identificação seguidamente se enumera – Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal; 1º Vogal Efetivo: Ana Margarida Madeiras Esteves Martins, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Ana Paula Marques Gomes, Técnica Superior; 1º Vogal Suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior; 2º Vogal Suplente: Miguel Ângelo Simões Serra, Técnico Superior. -----

Estando presentes o Presidente, a 1ª Vogal Efetiva e a 1ª Vogal Suplente do Júri, esta em substituição da 2ª Vogal Efetiva, por impossibilidade da sua presença, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: “Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; Silvicultura de caráter geral; Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural; Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da gestão florestal das florestas e da fitossanidade; Vigilância, primeira intervenção e apoio ao combate a incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós - rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC); Ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processo de erosão, desobstrução de rede viária e linhas de água que reduzem o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo”. -----

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, que os requisitos Habilitacionais deverão ser: -----

. Escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento de cada candidato. ----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, aplicar: -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

A. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

B. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios: -----

3. Avaliação Curricular (AC) -----

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Os candidatos referidos em B, poderão, em substituição dos métodos 3 e 4, optar pela realização dos métodos 1 e 2, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

A prova de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria, 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. -----

A prova de conhecimentos é de realização individual, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá nos seguintes fatores: -----

1. Reconhecimento do Material de Sapador Florestal; -----

2. Utilização adequada do Material de Sapador Florestal; -----

3. Execução de gestão de combustível; -----

4. Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB. -----

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

A. Perceção e compreensão da tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B. Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; -----

C. Celeridade na execução: Agilidade com que executa corretamente a tarefa; -----

D. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: Apreciação do domínio técnico; -

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, sendo que o fator F2 será contabilizado 2 vezes, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo os níveis classificativos de Elevado, Muito Bom, Bom (+), Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 14, 12,

Ata da definição dos Critérios de avaliação

8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido nos seguintes termos: **PC=(F1+2*F2+F3+F4)/5**

Em que: -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

F1= Reconhecimento do Material de Sapador Florestal -----

F2= Utilização adequada do Material de Sapador Florestal -----

F3= Execução de gestão de combustível -----

F4= Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB -----

A Prova de Conhecimentos terá carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

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 seleção. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

A Avaliação Psicológica, está prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea b), n.º 1 do artigo 17º da Portaria, 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. -----

A Avaliação Psicológica tem como referência o seguinte perfil de competências: a) - Realização e Orientação para Resultados; b) - Conhecimentos e Experiência; c) - Trabalho de Equipa e Cooperação; d) - Relacionamento Interpessoal; e) - Orientação para a Segurança. -----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo causa de exclusão a obtenção pelo candidato da menção de "Não Apto", e será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, sendo garantida e observada a privacidade dos elementos resultantes perante terceiros que não o próprio candidato. -----

3. Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea c), numero 1 do artigo 17º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: -----

Habilitação Académica – HA; -----

Formação Profissional – FP; -----

Experiência Profissional – EP; -----

Avaliação de Desempenho – AD. -----

A avaliação curricular de carácter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = (15\%HA) + (35\%FP) + (40\%EP) + (10\%AD)$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios: -----

HA = Habilitação Académica: -----

A Habilitação Académica é a escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato. -----

Habilitação Académica com grau exigido para o posto de trabalho a ocupar – 18 valores;

Habilitação Académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho a ocupar – 20 valores; -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores, obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar.

Formação (F): -----
Sem participação em ações de formação em área similar às solicitadas ou formações específicas: 8 valores; -----
Com ações de formação em área similar às solicitadas, superior a 25 horas: 12 valores; -----
Com frequência em 1 formação específica: 14 valores; -----
Com frequência em 2 formação específica: 16 valores; -----
Com frequência em 4 ou mais formações específicas: 20 valores; -----
Relativamente às ações de formação consideram-se formações específicas: -----
Constituição, funcionamento, conservação dos equipamentos motomanuais (50 horas); -
Equipamentos e veículos de sapadores florestais (50 horas); -----
Segurança e Saúde no trabalho do Sapador Florestal (50 horas); -----
Vigilância e primeira intervenção em incêndios rurais (50 horas); -----
Manutenção de espaços florestais (50 horas); -----
A profissão de sapador florestal (25 horas) e Segurança e saúde no trabalho florestal (25 horas) ou formação equivalente - Segurança e saúde no trabalho florestal (50 horas);
Técnica de rescaldo (50 horas); -----
Noções básicas de primeiros socorros (25 horas). -----

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----
Sem experiência profissional igual ou inferior a 1 anos – 10 valores; -----
Experiência profissional superior a 1 anos e inferior a 2 anos – 14 valores; -----
Experiência profissional superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 16 valores; -----
Experiência profissional igual ou superior a 4 anos – 20 valores; -----
Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----
Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
Desempenho Adequado – 14 valores; -----
Desempenho Relevante – 16 valores; -----
Reconhecimento de Excelente – 20 valores. -----

O júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores. -----

4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea d), n.º 1 do artigo 17º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A preparação e aplicação do método será realizada por técnico credenciado, de gestão de recursos humanos, com formação adequada. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual contendo a indicação das competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

Perfil de Competências a avaliar: C1 - Realização e Orientação para Resultados; C2 - Conhecimentos e Experiência; C3 - Trabalho de Equipa e Cooperação; C4 - Relacionamento Interpessoal; C5 - Orientação para a Segurança; (em anexo). -----

Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos. -----

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 5 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$ -----

Critérios de Avaliação:

Fundamentação da Classificação	Valoração
Competência não demonstrada. O candidato não revela comportamentos associados à competência.	0 valores
Competência demonstrada a um nível insuficiente. O candidato revela poucos comportamentos associados à competência, apresentando dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	1 a 4 valores
Competência demonstrada a um nível reduzido. O candidato revela a adoção de alguns comportamentos associados à competência, dando alguns exemplos diretamente relacionados com a sua experiência, no entanto sem grande aprofundamento.	5 a 9 valores
Competência demonstrada a um nível suficiente. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	10 a 15 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 a 20 valores

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores ou obtenha um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21º da Portaria. -----

Ordenação Final (OF) -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos referidos em A: $OF = PC (100\%) + AP (Apto/Não Apto)$ -----

Para os candidatos referidos em B: $OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$ -----

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- PC = Prova de Conhecimentos; -----

---- AP = Avaliação Psicológica; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, efetuando-se o recrutamento respeitando a prioridade que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 23º da Portaria, a lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis, após a realização do último método de seleção. -----

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 1, artigo 6º da Portaria. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis. -----

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência será a base remuneratória para a Administração Pública, que coincide com o montante correspondente à atual 1.ª posição remuneratória, nível 5 da carreira e categoria de Assistente Operacional, da tabela remuneratória Única, a que corresponde presentemente a remuneração de 821,83 € (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos) -----

Relativamente ao nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, determina-se em função da data de nascimento dos candidatos, nos seguintes termos: -----

--- para os candidatos nascidos até 31/12/1966 - 4 anos de escolaridade; -----

--- para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 - 6 anos de escolaridade; -----

--- para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981 - 9 anos de escolaridade; -----

--- sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto - 12 anos de escolaridade (alínea b), n.º 4 do

Ata da definição dos Critérios de avaliação

artigo 2º), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

O Presidente do Júri	As Vogais	
Jorge Manuel Salgado Simões	Ana Margarida Esteves Martins	Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo

Ata da definição dos Critérios de avaliação

ANEXO I - Grelha de Classificação da Prova Prática de Conhecimentos

		Pontuação	FATOR 1 Reconhecimento do Material de Sapador Floresta	FATOR 2 Utilização adequada do Material de Sapador Florestal	FATOR 3 Execução de gestão de combustível	FATOR 4 Realização de comunicação operacional em rede SIRESP/ROB
Perceção e compreensão da tarefa Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
Regras de segurança do trabalho Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
Celeridade na execução Agilidade com que executa corretamente a tarefa	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados Apreciação do domínio técnico.	Insuficiente	4				
	Reduzido	8				
	Suficiente	12				
	Bom	14				
	Bom +	16				
	Muito Bom	18				
Pontuações Parciais						
Pontuação Final						

Ata da definição dos Critérios de avaliação

ANEXO II - Perfil de competências – Assistente Operacional

Para efeitos de aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências no Procedimento Concursal supramencionado, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

Caracterização do Posto de Trabalho:

O posto de trabalho em questão, é para desempenho de funções, na Unidade de Ordenamento e Gestão do Território / Recursos Naturais, correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória.

Funções a exercer:

- . Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- . Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; Silvicultura de carácter geral;
- . Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural;
- . Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da gestão florestal das florestas e da fitossanidade;
- . Vigilância, primeira intervenção e apoio ao combate a incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC);
- . Ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processo de erosão, desobstrução de rede viária e linhas de água que reduzem o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo.

Perfil de Competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

Competências	Comportamentos
Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Procura atingir os resultados desejados.
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

Ata da definição dos Critérios de avaliação

<p>Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.</p>	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.
	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
<p>Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</p>	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
<p>Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada</p>	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
	Trabalha com pessoas com diferentes características.
	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
<p>Orientação para a Segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.</p>	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
	Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
	Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
	Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.