

ATA n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 11 (onze) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de vínculo de emprego público por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Data da Reunião: 24 de março 2024.

Local: Sala de reuniões da sede da Junta de Freguesia de Almancil.

Hora de abertura dos trabalhos: 09:30 horas.

Membros presentes: Presidente: Alexandra Maria Pereira de Sousa Biscaia (Coordenadora Técnica) Primeiro vogal efetivo: Martiniano Jacinto Godinho (Assistente Operacional); e Segundo vogal efetivo: Ana Isabel Tomás Gonçalves (Assistente Técnica).

1. Constituição do Júri e Abertura da Sessão

A reunião teve lugar na Sala de reuniões da sede da Junta de Freguesia de Almancil, no dia 24 de março de 2024, com início às 09:30 horas. A sessão foi aberta pela Presidente do júri, Alexandra Maria Pereira de Sousa Biscaia, que desempenha as funções de Coordenadora Técnica. Estiveram também presentes os membros efetivos do júri: o Primeiro vogal, Martiniano Jacinto Godinho, atuando como Assistente Operacional, e o Segundo vogal, Ana Isabel Tomás Gonçalves, na qualidade de Assistente Técnica.

2. Objetivo do Procedimento Concursal

O propósito desta reunião foi a definição de critérios de avaliação relativos à seleção de candidatos para o preenchimento de 11 (onze) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional. Estes postos de trabalho estão enquadrados na modalidade de vínculo de emprego público por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. A deliberação sobre estes critérios é essencial para assegurar que o procedimento concursal comum seja conduzido de forma transparente, justa e em conformidade com as disposições legais aplicáveis, visando a seleção dos candidatos mais qualificados para as funções em questão.

3. Funções e Requisitos dos Postos a Preencher

Durante a reunião, o júri deliberou sobre as funções específicas a serem desempenhadas nos postos de trabalho disponíveis. Foi determinado que os postos de trabalho correspondem ao desempenho das funções previstas no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o qual estabelece o grau 1 de complexidade funcional

para a carreira e categoria de Assistente Operacional. As funções associadas a estes postos de trabalho envolvem tarefas que são essenciais para o funcionamento e o atendimento das necessidades da Junta de Freguesia de Almancil, requerendo competências e habilidades específicas adequadas ao grau de complexidade funcional estipulado.

a) Descrição do Cargo:

O cargo de Assistente Operacional em Serviços Gerais envolve uma variedade de tarefas de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, com grau 1 de complexidade. Os selecionados serão responsáveis pela execução de atividades indispensáveis ao bom funcionamento da instituição, que podem requerer esforço físico e conhecimentos práticos.

b) Funções Principais:

Realização de tarefas de apoio elementares em diferentes áreas, incluindo a:

o **Manutenção:**

Pequenos trabalhos de pedreiro, canalização, carpintaria, pintura, serralharia, além de manutenção e reparação de equipamentos à sua guarda;

o **Jardinagem e Limpeza Urbana:**

Tarefas relacionadas com jardinagem, limpeza das ruas, sarjetas, sanitários públicos, lavagem de vias públicas, remoção de lixos e varredura;

c) Construção e Manutenção de Infraestrutura:

Aparelhar pedras, executar alvenaria, assentamento de manilhas, tubos e cantarias, construção de muros e estruturas simples;

d) Responsabilidades:

- o Guarda e correta utilização dos equipamentos, incluindo a sua manutenção e reparação, quando necessário;
- o Segurança e conservação do material transportado e dos veículos utilizados;
- o Colaboração nas operações de carga e descarga e transporte de materiais para pequenas obras e serviços em execução pela autarquia.

e) Requisitos Adicionais:

- o Capacidade para realizar tarefas que exigem principalmente esforço físico;
- o Conhecimentos práticos nas áreas de atuação especificadas;
- o Disponibilidade para executar outras tarefas de caráter manual conforme necessidade.

4. Métodos de Seleção e Critérios de Avaliação

O júri deliberou por unanimidade que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, na sua atual redação.

I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade

caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

- **Avaliação Curricular (AC)** Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações Académicas (HA); b) Formação Profissional (FP); c) Experiência Profissional (EP); d) Avaliação de Desempenho (AD).
 - a. **Habilitações Académicas (HA):** Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.
 1. **Escolaridade obrigatória** em função da idade do candidato ou habilitação superior – 20 valores;
 2. **Habilitação inferior à escolaridade obrigatória em função da idade** do candidato, caso se trate de candidato integrado na carreira e categoria de assistente operacional – 19 valores.
 - b. **Formação Profissional (FP):** Só serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, comprovadas documentalmente e emitidas por entidades certificadas, dos últimos 5 anos, atribuindo-se a seguinte valoração:
 1. Sem ações de formação – 0 valores;
 2. Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores;
 3. Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 12 valores;
 4. Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 14 valores;
 5. Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 16 valores;
 6. Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 18 valores;
 7. Ações de formação com duração > 300 horas – 20 valores.
 - c. **Experiência Profissional (EP):** Será avaliada a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:
 1. Com experiência profissional idêntica até 2 anos - 10 valores
Com experiência profissional idêntica superior a 2 e inferior a 6 anos - 12 valores
 2. Com experiência profissional idêntica superior a 6 e inferior a 10 anos - 14 valores

3. Com experiência profissional idêntica superior a 10 e inferior a 15 anos - 16 valores
4. Com experiência profissional idêntica superior a 15 e inferior a 19 anos - 18 valores
5. Com experiência profissional idêntica superior a 19 anos - 20 valores

d. **Avaliação de Desempenho (AD):** Considera-se a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano:

1. Desempenho Inadequado - 8 valores
2. Desempenho Adequado - 14 valores
3. Desempenho Relevante - 18 valores
4. Desempenho Excelente - 20 valores

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho. Este método tem uma ponderação de 40% para a valoração final.

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** tem como objetivo obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para a aplicação deste método será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designado por Anexo II e da qual faz parte integrante, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliada 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.
 1. Cada competência avaliada tem uma valoração de 20% para a atribuição da classificação final desta medida;
 2. Este método será realizado por um técnico com certificação específica para o efeito. O método tem uma ponderação de 60% para a valoração final.
- II. **Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído**, os métodos de seleção aplicáveis são:

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP):

- **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)**, que visa avaliar de forma prática os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicá-los a situações concretas, com uma ponderação de 100% para a valoração final. A Prova de Conhecimentos será de realização individual, numa única fase com a forma oral e natureza prática com a duração máxima de 30 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada

tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes dos postos de trabalho em causa, designadamente:

- Trabalho de manutenção de calçada;
 - Trabalho de manutenção de autoclismo;
 - Trabalho de manutenção de torneira;
 - Trabalho de manutenção de jardinagem/espacos verdes;
 - Trabalho de manutenção com uma tomada elétrica;
- **Avaliação Psicológica (AP)**, destinada a avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo qualitativa e resultando em menções classificativas de **Apto e Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Este método será realizado por um técnico com certificação específica para o efeito e será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

5. Ponderação dos Métodos de Seleção e Formulação da Classificação Final

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção. Para os candidatos enquadrados nos diferentes grupos, a formulação da classificação final é definida da seguinte maneira:

- Para **candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído**, a classificação final (CF) é determinada pela seguinte fórmula: $CF = (40\% \times \text{Avaliação Curricular}) + (60\% \times \text{Entrevista de Avaliação de Competências})$.
- Para **candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído**, a classificação final é baseada exclusivamente na Prova Prática de Conhecimentos (100% x PPC), + a Avaliação Psicológica (AP) resultando em menções classificativas de **Apto e Não Apto**, sem expressão numérica na fórmula de classificação final.

6. Regras Gerais do Procedimento de Seleção

De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras gerais do procedimento de seleção:

- a. **Aplicação Faseada dos Métodos de Seleção:** Atenta à urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, permitindo assim uma maior agilidade no processo de seleção sem comprometer a sua integridade e equidade.
- b. **Natureza Eliminatória dos Métodos:** Cada um dos métodos de seleção enunciados é eliminatório. Será excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em algum dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, ou que não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, ao abrigo do disposto do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro.
- c. **Elaboração de Lista Única de Ordenação Final:** Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Esta lista refletirá a avaliação compreensiva de todos os critérios estabelecidos, garantindo uma seleção transparente e justa.

7. Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de classificação, é aplicado o disposto no artigo 24.º da portaria 233/2022 de 09 de setembro. Em caso de persistência do empate o júri estabeleceu os seguintes critérios de desempate, aplicados sucessivamente até que o empate seja resolvido:

- a. **Conhecimentos Específicos, Formação e Experiência:** Prioridade será dada ao candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova Prática de Conhecimentos (PPC), especificamente no que diz respeito a "Conhecimentos específicos, formação e experiência".
- b. **Experiência Profissional:** Em seguida, será considerado o maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento.
- c. **Residência:** Caso o empate persista, terá preferência o candidato residente na Freguesia de Almancil, seguido pelo candidato residente no concelho de Loulé.

Além disso, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, prevalecendo esta sobre qualquer outra preferência legal. Compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a para exercer a função.

8. Publicidade e Divulgação do Procedimento

A fim de assegurar a máxima transparência e promover a igualdade de acesso a todas/os interessadas/os, o procedimento concursal será amplamente divulgado através dos meios

considerados mais eficazes e adequados. Este compromisso com a publicidade inclui a publicação do anúncio do concurso:

- No **Diário da República**, garantindo a formalidade e o alcance nacional;
- Na **Bolsa de Emprego Público (BEP)**, facilitando o acesso por parte dos potenciais candidatos interessados em funções públicas;
- No **sítio eletrónico oficial da Junta de Freguesia de Almancil**, proporcionando fácil acesso a informações detalhadas sobre o procedimento concursal, incluindo descrições dos postos de trabalho, critérios de seleção, e instruções para candidatura;

Em outros meios de comunicação local e/ou setorial, conforme considerado apropriado, para alcançar um público mais vasto e diversificado.

A estratégia de publicidade adotada visa alcançar um número significativo de potenciais candidatos, assegurando que todos os interessados tenham a oportunidade de se candidatar, independentemente do seu ponto de partida, promovendo assim a diversidade e a inclusão no acesso ao emprego público.

9. Compromisso com a Igualdade e Não Discriminação

Reafirmamos o nosso compromisso inabalável com os princípios de igualdade de tratamento e não discriminação em todas as fases deste procedimento concursal. Asseguramos que todas as ações, decisões e avaliações relativas ao concurso são conduzidas com total transparência, objetividade e imparcialidade, respeitando plenamente os direitos de todos os candidatos independentemente de sua idade, sexo, estado civil, orientação sexual, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou social, língua, religião, convicções políticas ou outras. Este compromisso estende-se a todos os aspetos do procedimento, desde a divulgação do anúncio, passando pela seleção e avaliação dos candidatos, até à decisão final e comunicação dos resultados.

Além disso, sublinhamos a nossa determinação em promover a igualdade de oportunidades, incentivando candidaturas de todos os segmentos da sociedade e adotando medidas, sempre que necessário, para garantir que candidatos com deficiência possam participar no concurso em condições de igualdade com os demais candidatos. Estas práticas refletem a nossa convicção de que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho produtivo, criativo e harmonioso.

10. Direitos de Participação e Contestação dos Candidatos

Reconhecendo a importância da transparência e da equidade no processo de seleção, a Junta de Freguesia de Almancil assegura a todos os candidatos o direito à plena participação e à contestação em todas as etapas do procedimento concursal. Desta forma, garantimos que:

- Todos os candidatos serão informados de forma clara e atempada sobre os critérios de seleção, as etapas do processo de seleção, e os resultados de cada uma dessas etapas.
- Será concedido aos candidatos o direito de acesso aos seus resultados individuais e a justificação das decisões tomadas em relação à sua candidatura.
- Em caso de desacordo com qualquer decisão tomada durante o processo de seleção, os candidatos terão o direito de apresentar uma contestação ou recurso, em conformidade com as normas e procedimentos estabelecidos, dentro dos prazos previstos na legislação em vigor.

Os procedimentos para a apresentação de contestações ou recursos serão claramente comunicados a todos os candidatos, assegurando que tenham a oportunidade de exercer seus direitos de defesa de forma informada e eficaz.

11. Prioridade de Candidatos com Deficiência

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma, compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a para exercer a função.

Este compromisso assegura que o processo de seleção reconhece e promove ativamente a inclusão de candidatos com deficiência, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de serem selecionados para os postos de trabalho. Ao mesmo tempo, a Junta de Freguesia de Almancil compromete-se a avaliar de forma justa e equitativa a capacidade de todos os candidatos para desempenhar as funções requeridas, assegurando adaptações razoáveis no local de trabalho, sempre que necessário, para permitir que os candidatos com deficiência possam exercer suas funções eficazmente.

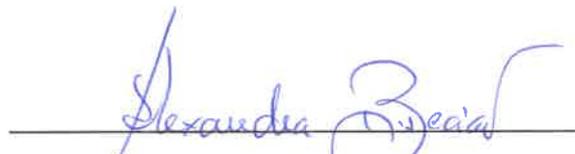
12. Encerramento da Reunião

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

13. Legislação Aplicável:

Referência à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual, Decreto-Lei n.º 29/2001, e Código do Procedimento Administrativo, sublinhando a observância legal em todo o procedimento.

O Júri:


Alexandra Maria Pereira de Sousa Biscaia


Martiniano Jacinto Godinho


Ana Isabel Tomás Gonçalves

ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Ficha Individual de Avaliação – Prova Prática de Conhecimentos

Nome do candidato:	Escala	Valor atribuído
Conhecimentos específicos, formação e experiência		
Ausência de conhecimento/experiência ou formação	4 valores	
Poucos conhecimentos/experiência ou formação	8 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação suficientes	12 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação relevantes	16 valores	
Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação	20 valores	
Motivação e orientação para o exercício da função		
Ausência de motivação e orientação	4 valores	
Pouca motivação e orientação	8 valores	
Motivação e orientação suficiente	12 valores	
Boa motivação e orientação	16 valores	
Elevado grau de motivação e orientação	20 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso		
Atitude, responsabilidade e compromisso desadequados	4 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso pouco adequados	8 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso adequados	12 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso muito adequados	16 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso excelentes	20 valores	
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal		
Dificuldade de comunicação e relacionamento	4 valores	
Pouca capacidade de comunicação e relacionamento	8 valores	
Boa capacidade de comunicação e relacionamento	12 valores	
Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento	16 valores	
Excelente capacidade de comunicação e relacionamento	20 valores	
		Total PC

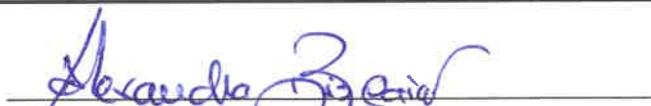
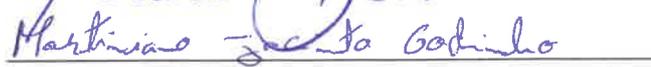
Resumo Assuntos Abordados:

O júri,

Alexandra Biscaia

Martiniano Godinho

Ana Gonçalves


ANEXO II

PERFIL DAS COMPETÊNCIAS

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de complexidade funcional: 1

Nível habitacional exigido: De acordo com a idade do candidato, escolaridade obrigatória (4ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6º ano de escolaridade para nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e o 9º ano de escolaridade para nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981).

Serviço: Freguesia de Almancil

Funções a desempenhar: Desempenho das funções a exercer são as enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria de Assistente Operacional, constantes no anexo à LTFP e às quais corresponde o grau de complexidade funcional 1; e as funções que provêm da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho (desempenho de 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 da instituição, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob guarda e sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos).

Perfil de competências:

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

Competências	Comportamentos
Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.	<ul style="list-style-type: none">- 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.
Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	<ul style="list-style-type: none">- 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;- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se	<ul style="list-style-type: none">- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se;- Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional;

empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.	<ul style="list-style-type: none">- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas;- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	<ul style="list-style-type: none">- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;- Aceita as críticas e contrariedades.
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.	<ul style="list-style-type: none">- Cumpre 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.