

**ACTA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO
E PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA
DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES, NA ÁREA DE ENGENHARIA
QUÍMICA, BIOLÓGICA OU MICROBIOLOGIA, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR
TEMPO INDETERMINADO**

Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento para a contratação de técnicos superiores, na área de atividade de Engenharia Química, Biológica ou Microbiologia, para o exercício de funções por tempo indeterminado, constituído pela Eng.^a Andreia Sofia Passarinho Pires, Chefe da Divisão de Laboratório, que presidiu, e pelos Vogais, Eng.^o Nuno Manuel da Silva Damião, Técnico Superior, e Dr.^a Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 13), para efeitos de determinação dos critérios de apreciação/avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar:

1. Métodos de seleção a aplicar

1.1. Âmbito de aplicação:

1.1.1. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Prova de conhecimentos escrita (PC);
- Avaliação psicológica (AP).

E destinam-se a:

- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos com vínculo de emprego público a termo ou não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Estes métodos de seleção, prova de conhecimentos e avaliação psicológica, podem ainda ser aplicáveis aos candidatos referidos em 1.1.2 que optem, através de declaração escrita, pela sua aplicação.

1.1.2. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

E destinam-se a:

- Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional, que tenham estado por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1.1.3. Nos termos do artigo 36.º, n.º 4, da LGTFP, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a todos os candidatos admitidos nos métodos de seleção referidos em 1.1.1. e 1.1.2, aplica-se o seguinte método de seleção:

- Entrevista profissional de seleção.

1.1.4. Os métodos de seleção referidos nos pontos 1.1.1, 1.1.2 e 1.1.3 serão aplicados num único momento, podendo o júri decidir fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do artigo 7.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1.2. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, referidos nos pontos 1.1.1, 1.1.2 e 1.1.3.

2. Considerando a mencionada deliberação do Conselho de Administração e as tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho e ao conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação os seguintes:

2.1. Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 45 % da valoração final.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórico-prática e de realização individual, efetuada em suporte de papel, que avalie os conhecimentos adquiridos ao nível da escolaridade exigida, os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 13), bem como os conhecimentos dos estatutos legais das autarquias locais e dos seus trabalhadores, com uma duração de 90 minutos.

A Bibliografia, a seguir indicada, poderá ser consultada exclusivamente em suporte de papel.

A bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra, publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 3, de 6/01, através do Despacho n.º 166/2021 (ver <https://www.smas-sintra.pt> ou em <https://dre.pt>);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovada pela Lei n.º 50/2012, de 31/08, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, que aprova o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regulamento dos Serviços Públicos de Abastecimento de Água e de Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>);
- Regulamento de Drenagem de Águas Residuais Industriais do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>);
- Regulamento do Serviço Público de Recolha e Transporte de Resíduos Urbanos do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>);

- Manual do Laboratório SMAS Sintra.
- Norma NP EN ISO/IEC 17025:2018 – Requisitos gerais de competência para laboratórios de ensaio e calibração;
- Guia Relacre 29 - Estimativa de Incerteza em Ensaio. Microbiológicos de Águas
- Guia Relacre 31 - Quantificação da Incerteza de Medição em Ensaio Químicos e Físico-Químicos

2.2. Avaliação curricular

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

Este método de seleção, terá uma ponderação de 45% e o mesmo será ponderado da seguinte forma:

2.2.1. Habilitação académica de base (HA) ao nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo atribuída a classificação correspondente à nota final de curso, acrescida de 1 (um) valor pelo grau de mestrado e de 2 (dois) valores pelo doutoramento, desde que obtidos em áreas relevantes para a função, até ao máximo de 20 valores.

2.2.2. Experiência profissional (EP), em que se ponderará o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso, em conformidade com a caracterização do posto de trabalho (perfil funcional, anexo à presente ata), nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 13):

- ≥ 20 anos20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos.....16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos14 valores
- < 4 anos.....12 valores
- Sem experiência profissional10 valores

2.2.3. Formação profissional (FP) em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso, e em que:

- a)** Cursos ou ações de formação de interesse direto para o lugar a prover = 10 valores, acrescendo, por cada curso ou ação de formação:

- Ações de formação até 12 horas, inclusive.....0,25 valores
 - Ações de formação até 18 horas, inclusive.....0,50 valores
 - Ações de formação até 30 horas inclusive.....0,75 valores
 - Ações de formação até 60 horas, inclusive.....1,00 valor
 - Ações de formação superiores a 60 horas.....1,5 valores
- i) Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.
- ii) Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência:
- Um dia = equivalente a 6 horas de formação
 - Uma semana = equivalente a 30 horas de formação
- b) Caso o candidato detenha, apenas, cursos ou ações de formação frequentados em áreas funcionais que não se considerem de interesse direto para o lugar a prover e que não viabilizem por esse motivo, a aplicação do critério de classificação definido em **2.2.3.a)**, ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.

2.2.4. A avaliação do desempenho (AD), onde será considerada a classificação obtida no último biénio em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho inadequado8 valores
- Desempenho adequado12 valores
- Desempenho relevante16 valores
- Desempenho excelente20 valores

Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, terão um valor anual positivo de 12 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.3 Avaliação psicológica (AP)

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido.

A avaliação psicológica é realizada numa única fase, sendo valorada, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação psicológica terá uma ponderação de 25% da valoração final, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.4. Entrevista de avaliação de competências

Prevista no artigo 5.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências (perfil funcional anexo à presente ata) consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro, com uma ponderação de 25% da valoração final.

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

2.4.1. O resultado final da EAC será obtido de acordo com o seguinte:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, anexa à presente ata, traduzindo a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1 ponto no caso de presença do comportamento ou zero pontos no caso de ausência de manifestação do comportamento. Após a soma dos pontos atribuídos aos quatro comportamentos, a cada competência corresponderá a seguinte cotação e apreciação qualitativa:

- 0 pontos - Insuficiente
- 1 ponto – Reduzido
- 2 pontos – Suficiente
- 3 pontos - Bom
- 4 pontos – Elevado

b) O resultado final da EAC será obtido pela soma dos pontos dos dezasseis comportamentos analisados, nos seguintes termos:

Pontos obtidos no total dos comportamentos	Avaliação Final Quantitativa	Avaliação Final Qualitativa
0 Pontos	4	Insuficiente



Entre 1 e 7 Pontos	8	Reduzido
Entre 8 e 11 Pontos	12	Suficiente
Entre 12 e 15 Pontos	16	Bom
16 Pontos	20	Elevado

2.5. Entrevista profissional de seleção

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Entrevista Profissional de Seleção", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

Terá uma duração máxima de trinta minutos, uma ponderação de 30% e os critérios de apreciação e ponderação serão os seguintes:

2.5.1. Motivação para a função:

Avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho.

2.5.2. Experiência profissional:

Avaliar-se-á o nível detido de experiência profissional adequada ao posto de trabalho a recrutar.

2.5.3. Capacidade de Comunicação:

Pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados.

2.5.4. Relacionamento interpessoal:

Avaliar-se-á a sua capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

2.5.5. Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local.

Pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos SMAS de Sintra e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado.



Cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis classificativos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º), a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores, os quais serão assim definidos:

a) Motivação para a função:

- 1.º nível – Posse de elevado sentido vocacional para o lugar;
- 2.º nível – Posse de bom sentido vocacional para o lugar;
- 3.º nível – Posse de suficiente sentido vocacional para o lugar;
- 4.º nível – Posse de reduzido sentido vocacional para o lugar;
- 5.º nível – Posse de insuficiente sentido vocacional para o lugar.

b) Experiência profissional:

- 1.º nível – Demonstra possuir elevada experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 2.º nível – Demonstra possuir boa experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 3.º nível – Demonstra possuir suficiente experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 4.º nível – Demonstra possuir reduzida experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 5.º nível – Demonstra insuficiente experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar.

c) Capacidade de comunicação:

- 1.º nível – Posse de elevadas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 2.º nível – Posse de boas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 3.º nível – Posse de suficientes capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 4.º nível – Posse de reduzidas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 5.º nível – Posse de insuficientes capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista.

d) Relacionamento interpessoal:

- 1.º nível – Demonstra elevadas capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;

- 2.º nível – Demonstra boas capacidades de para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 3.º nível – Demonstra suficientes capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 4.º nível – Demonstra reduzidas capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 5.º nível – Demonstra insuficientes capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos.

e) Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local:

- 1.º nível – Evidência um elevado conhecimento da estrutura organizacional e elevados conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 2.º nível – Evidência um bom conhecimento da estrutura organizacional e bons conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 3.º nível – Evidência suficiente conhecimento da estrutura organizacional e suficientes conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 4.º nível – Evidência reduzidos conhecimentos da estrutura organizacional e reduzidos conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 5.º nível – Evidência insuficientes conhecimentos da estrutura organizacional e insuficientes conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local.

O júri procederá, por votação, à atribuição dos valores acima previstos, para cada um dos fatores de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da entrevista pública de seleção.

3. A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula de classificação:

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS \quad \text{Ou} \quad CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Sendo que:

- CF - Classificação Final;
- PC – Prova (escrita) de Conhecimentos;
- AP - Avaliação Psicológica;
- AC - Avaliação Curricular;
- EAC- Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS- Entrevista Profissional de seleção.

sendo **PC = Prova de Conhecimentos**, em que:

PC = de 0 a 20 valores (escala de pontuação)

sendo **AC = Avaliação curricular**, em que:

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

4

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

sendo **EPS = Entrevista profissional de seleção**, em que:

$EPS = \frac{a) + b) + c) + d) + e)}{5}$, em que:

5

a) Motivação para a função;

b) Experiência profissional;

c) Capacidade de comunicação;

d) Relacionamento interpessoal;

e) Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local.

3.1. Após a aplicação dos critérios legais de desempate, e subsistindo ainda o empate, o Júri deliberou, para efeitos de ordenação final dos candidatos, aplicar os seguintes critérios complementares de desempate, pela seguinte ordem de preferência:

- 1.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Motivação para a função» da Entrevista profissional de selecção;
- 2.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local» da Entrevista profissional de selecção;
- 3.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Experiência profissional» da Entrevista profissional de selecção;
- 4.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Relacionamento interpessoal» da Entrevista profissional de selecção;
- 5.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Capacidade de comunicação» da Entrevista profissional de selecção;

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

A Presidente do Júri



Eng.ª Andreia Sofia Passarinho Pires

(Chefe da Divisão de Laboratório)

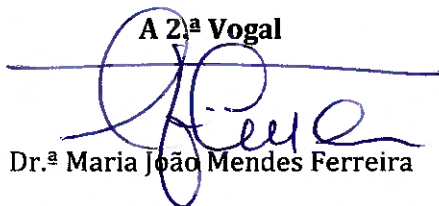
O 1.º Vogal



Eng.º Nuno Manuel da Silva Damião

(Técnico Superior)

A 2.ª Vogal



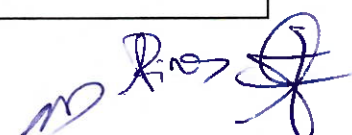
Dr.ª Maria João Mendes Ferreira

(Diretora do Departamento de Recursos Humanos)

Perfil de Competências

Código Perfil Competências:	dLAB_TS_1		
Revisão	4	Data	20/04/2021
Grau de complexidade da Função	3		

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Técnico Superior		
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão de Laboratório		
Superior Hierárquico Directo	Chefe de Divisão do Laboratório	Subordinados Directos	Não tem
N.º de Postos de Trabalho idênticos nesta unidade orgânica	Ocupados	e	Por ocupar
Conteúdo Funcional Geral (cf. Anexo à LGTFP)	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. 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 órgão e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.		
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Presta informações e assegura o suporte técnico a clientes relativamente a métodos analíticos, procedimentos de colheita de amostras, interpretação dos resultados, tipo de análise a realizar; Informa o cliente aquando de alterações ao contrato; Procede ao tratamento de reclamações (quer do cliente do Laboratório, quer da qualidade da água distribuída pelos SMAS de Sintra); Elabora os programas anuais de amostragem, PCQA e gere as situações do Portal ERSAR; Elabora relatórios periódicos sobre a qualidade da água; Efetua a divulgação dos resultados obtidos nas análises da rede de distribuição de acordo com a legislação em vigor; Implementa e valida os métodos de análise; Elabora procedimentos técnicos e auxiliares, instruções de funcionamento e impressos; Emite relatórios de ensaio assumindo a responsabilidade técnica dos mesmos; Introduce os resultados analíticos subcontratados nos programas de gestão de análises; Realiza os ensaios sempre que necessário; Procede à gestão do equipamento e verificar o seu estado de operacionalidade; Verifica o cumprimento dos Planos de Calibração, Manutenção e Verificação de equipamentos; Efetua a preparação das peças procedimentais e avaliação de propostas de acordo com o CCP para contratação de prestações de serviços, o seguimento da contratação, o controlo operacional da prestação, acompanhamento da gestão do contrato, a calendarização de trabalhos e a faturação; Atualiza e controla a lista de fornecedores qualificados; Aplica as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais.		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI transversais a toda a instituição			
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI específicas do posto de trabalho			
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Licenciatura preferencialmente na área de Engenharia Química, Biologia e Microbiologia.		
Outros requisitos de formação/aptidão	Inscrição na respetiva Ordem Profissional, quando aplicável		
Formação Contínua Adequada	ISO/IEC 17025 - Requisitos gerais de competência para Laboratórios de ensaio e calibração; Programa de gestão de análises; Higiene e Segurança no Trabalho; sem prejuízo de outras diretamente relacionadas com a área de atuação do Laboratório. Formação em Ambiente e segurança em Laboratórios. Ações de formação e de sensibilização no âmbito da Política de Gestão Integrada dos SMAS de Sintra. Ações de sensibilização sobre a proteção de dados pessoais.		
Principais Equipamentos que manuseia	Material de Escritório; Computador e Impressora; Telefone; Equipamento do Laboratório.		
Características físicas do local onde presta trabalho	Laboratório fechado e Gabinete, os quais poderão ser partilhado com outros colegas e exterior em local variável em função das solicitações e indicações que receber.		
Competências mais importantes para o exercício da função			
Orientação para Resultados		Optimização de Recursos	
Orientação para o Serviço Público	X	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	
Planeamento e Organização	X	Relacionamento Interpessoal	
Análise da Informação e Sentido Crítico		Comunicação	
Conhecimentos Especializados e Experiência		Trabalho de Equipa e Cooperação	
Adaptação e Melhoria Contínua	X	Coordenação	
Iniciativa e Autonomia		Negociação e Persuasão	
Inovação e Qualidade	X	Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Representação e Colaboração Institucional			
Observações eventuais:			



Nome: _____

Posto de trabalho a que se candidata: Técnico Superior - Área de Engenharia Química, Biológica ou Microbiologia

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não Demonstra (0)
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos PALAVRAS-CHAVE: age de acordo com os valores e princípios éticos do serviço			
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade PALAVRAS-CHAVE: identifica as necessidades dos clientes (internos ou externos) e presta um serviço adequado			
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações PALAVRAS-CHAVE: mostra-se disponível para responder às			
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade PALAVRAS-CHAVE: tem um comportamento justo, imparcial e igualitário com todos			
		Análise da Informação		



Mod. 148

Competências essenciais	Comportamentos associados	Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não Demonstra (0)
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades PALAVRAS-CHAVE: capacidade de organização e planeamento			
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição PALAVRAS-CHAVE: capacidade de gestão do tempo e de outros recursos			
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos PALAVRAS-CHAVE: executa as atividades tendo em conta os prazos e o grau de prioridade			
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias PALAVRAS-CHAVE: analisa e, quando aplicável, ajusta o plano de trabalho			


Mod. 148

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente PALAVRAS-CHAVE: reage positivamente à mudança e adapta-se			
	Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional PALAVRAS-CHAVE: encara positivamente a diversidade de tarefas			
	Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria PALAVRAS-CHAVE: identifica aspetos a melhorar e empenha-se nisso			
	Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço PALAVRAS-CHAVE: empenha-se em aumentar os seus conhecimentos			



Mod. 148

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.	Resolve com criatividade problemas não previstos PALAVRAS-CHAVE: encontra soluções para situações imprevistas			
	Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho PALAVRAS-CHAVE: sugere novas práticas e métodos de trabalho			
	Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo PALAVRAS-CHAVE: é proativo e interessado no desenvolvimento dos projetos			
	Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual PALAVRAS-CHAVE: adere às inovações e tecnologias melhorando o funcionamento do serviço			

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES - ENGENHARIA QUÍMICA, BIOLÓGICA OU MICROBIOLÓGIA		
AVALIAÇÃO CURRICULAR FICHA INDIVIDUAL		
NOME DO CANDIDATO: _____		
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3 . FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra ____/____/2021

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES -
ENGENHARIA QUÍMICA, BIOLÓGICA OU MICROBIOLÓGIA**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO
FICHA INDIVIDUAL**

NOME DO CANDIDATO:

FACTORES DE AVALIAÇÃO	NÍVEL	VALORES	FUNDAMENTAÇÃO
1. MOTIVAÇÃO PARA A FUNÇÃO			
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL			
3. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO			
4. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL			
5. ENQUADRAMENTO FUNCIONAL E CONHECIMENTOS SOBRE O CONTEÚDO FUNCIONAL DO LUGAR E SOBRE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA LOCAL			
CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO			
CLASSIFICAÇÃO FINAL			

Sintra ____ / ____ /2021

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____

