

**ACTA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO
E PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA
DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS, NA ÁREA DE ATIVIDADE DE
ANALISTA - MICROBIOLOGIA E FÍSICO QUÍMICA, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES
PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA DIVISÃO DE LABORATÓRIO**

Aos 18 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, para a contratação de assistentes técnicos, na área de atividade de Analista – Microbiologia e Físico Química, para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado na Divisão de Laboratório, constituído pela Eng^a Andreia Sofia Passarinho Pires, Chefe de 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 dos Recursos Humanos, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 06/12/2021 (reunião n.^o 19, assunto n.^o 25), para efeitos de determinação dos critérios de apreciação 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 5º 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 caraterizadora 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 caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

1




- 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 fazejar 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, e 1.1.2.

2. Considerando a mencionada deliberação do Conselho de Administração e as tarefas e responsabilidades inerentes ao posto 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 06/12/2021 (reunião n.º 19, assunto n.º 25), 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>);
- Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovada pela Lei nº 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 nº 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- ISO 17025 - Requisitos gerais de competência para laboratórios de ensaio e calibração;
- Procedimento ensaios de recuperação PAFQ 4;
- Procedimento de controlo de qualidade interno de microbiologia PAM 11.

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 Habilidade 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, em que:

- Habilitação legalmente exigida (12.º ano de escolaridade)..... 16 Valores
- Habilitação superior à legalmente exigida..... 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 06/12/2021 (reunião n.º 19, assunto n.º 25), e do anúncio do concurso:

- ≥ a 20 anos 20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos 18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos 16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos 14 valores
- ≥ 2 anos e < 4 anos 12 valores
- Sem experiência profissional 10 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

vabilizem 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 inadequado 8 valores
- Desempenho adequado 12 valores
- Desempenho relevante 16 valores
- Desempenho excelente 20 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:

$$AC = \underline{HA + EP + FP + AD}, \text{ em que:}$$

4

HA = Habilidades Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

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

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

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 seleção

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 seleção.

3.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Experiência profissional» da Entrevista profissional de seleção;

4.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Relacionamento interpessoal» da Entrevista profissional de seleção;

5.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Capacidade de comunicação» da Entrevista profissional de seleção.

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



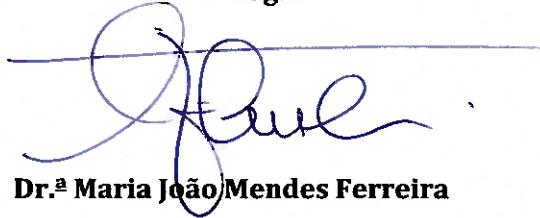
Engª Andreia Sofia Passarinho Pires
(Chefe de Divisão de Laboratório)

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)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS
NA ÁREA DE ATIVIDADE DE ANALISTA-MICROBIOLOGIA E FÍSICO QUÍMICA**

**AVALIAÇÃO CURRICULAR
FICHA INDIVIDUAL**

NOME DO CANDIDATO: _____

FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS DE BASE		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra ____ / ____ /2022

A Presidente do Júri _____

O 1º Vocal Efectivo _____

A 2ª Vocal Efectiva _____



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS NA
ÁREA DE ATIVIDADE DE ANALISTA-MICROBIOLOGIA E FÍSICO QUÍMICA

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
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 FINAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)			

Sintra ____/____/2022

A Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

A 2ª Vogal Efectiva _____

Nome:

Posto de trabalho a que se candidata: Assistente Técnico/Analista - Microbiologia e Físico Química

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas PALAVRAS-CHAVE: responde adequadamente ao que lhe é solicitado			
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.	Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais PALAVRAS-CHAVE: é diligente e disponível			
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões PALAVRAS-CHAVE: é assíduo, pontual e cumpridor das regras instituídas			
	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço PALAVRAS-CHAVE: mantém o sigilo no tratamento de informação confidencial			

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/exertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	<p>Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: organiza-se antecipadamente</p>			
	<p>Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: cumpre metas e prazos</p>			
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar a sua actividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.	<p>Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: define prioridades</p>			
	<p>Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: é metódico e organizado</p>			

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	<p>Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: integra-se bem em diferentes equipas</p>			
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.	<p>Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: envolve-se no trabalho em equipa</p>			
	<p>Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: disponibiliza-se para partilhar informações e conhecimentos</p>			
	<p>Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo</p> <p>PALAVRAS-CHAVE: contribui para um bom ambiente</p>			

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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

Perfil de Competências

Código Perfil Competências:	dLABmi_fq_AT_1
Revisão	4

Data 20/04/2021

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Assistente Técnico / Analista Microbiologia e Físico Química			Grau de complexidade da Função	2
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão de Laboratório				
Superior Hierárquico Directo	Chefe de Divisão de Laboratório	Subordinados Diretos	Não tem		
N.º de Postos de Trabalho idênticos nesta unidade orgânica	Ocupados		e	Por ocupar	
Conteúdo Funcional Geral (cf. Anexo à LGTFP)	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.				
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Realiza todas as operações referentes à execução de análises da área de microbiologia e/ou da área de fisico-química, de acordo com os procedimentos técnicos; Implementa e valida técnicas analíticas sob coordenação superior; Prepara soluções e reagentes; Verifica a existência de stocks de reagentes e consumíveis necessários à realização dos ensaios; Introduz os resultados dos ensaios analíticos no sistema informático; Zela pela integridade, manutenção e estado de conservação dos equipamentos; Efetua as operações de verificação intermédia a equipamentos; Informa o superior hierárquico da ocorrência de qualquer anomalia detetada na realização das suas operações; Procede à recolha de amostras para análise em situações pontuais, no Concelho de Sintra; Aplica as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais.				
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI transversais a toda a instituição	Cumprir com os requisitos normativos, legais e outros dispostos na documentação do SGI; Assegurar uma conduta responsável, minimizando os atos inseguros e evitando os acidentes, cumprindo as medidas previstas de controlo operacional associadas às suas atividades; comunicar acidentes e quase acidentes caso ocorram, colaborando na sua investigação e análise, quando necessário; conhecer e cumprir os procedimentos de prevenção, responsabilidades e modos de atuação em situações de emergência; Desenvolvimento de boas práticas que conduzam a um uso eficiente de materiais, recursos e equipamentos (água, energia, matérias primas, consumíveis, combustíveis e instalações); Prestação de um serviço de elevada qualidade, tendo em vista a melhoria contínua, contribuindo para a construção de uma imagem positiva dos SMAS de Sintra; Garantir o correto tratamento dos resíduos, desde a separação à deposição nos recipientes definidos conforme estabelecido no âmbito do SGI; Desenvolvimento de medidas preventivas, em função da especificidade dos locais de trabalho, adotando-se posturas ergonómicas que contribuam para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, na redução de patologias profissionais e de acidentes, assim como no incremento da produtividade. Colabora na transmissão do conhecimento e da experiência decorrente das tarefas que desempenha na organização.				
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI específicas do posto de trabalho	De forma a eliminar ou diminuir os perigos e riscos associados ao posto de trabalho, adota as medidas definidas na Matriz de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos e na Matriz de Aspetos Ambientais. Conceção e organização dos métodos de trabalho e de controlos técnicos e equipamentos que reduzam ao mínimo os riscos dos agentes químicos e biológicos. Assegura boas práticas no domínio ambiental, nomeadamente separação de resíduos produzidos e entrega a destino final adequado. Identifica e comunica potenciais acidentes e situações de emergência assim como o modo de prevenir e/ou minimizar o impacto da ocorrência de emergências nos trabalhadores, no público e no meio ambiente.				
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Curso Técnico Profissional Nível III, equivalente ao 12.º ano de escolaridade, na área de Química.				
Outros requisitos de Formação / Aptidão	Não aplicável.				
Formação Contínua Adequada					
Principais Equipamentos que manuseia					
Características físicas do local onde presta trabalho					
Competências mais importantes para o exercício da função					
Realização e Orientação para Resultados	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Adaptação e Melhoria Contínua			<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Orientação para o Serviço Público		Inovação e Qualidade			
Conhecimentos e Experiência		Optimização de Recursos			
Organização e Método de Trabalho		Iniciativa e Autonomia			
Trabalho de Equipa e Cooperação		Responsabilidade e Compromisso com o Serviço			
Coordenação		Tolerância à Pressão e Contrariedades			
Relacionamento Interpessoal		Análise da Informação e Sentido Crítico			
Comunicação					
Observações eventuais: As funções supra mencionadas são exercidas no âmbito da Microbiologia ou Físico-Química					

