

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E  
PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE  
RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA ÁREA DE ATIVIDADE  
DE AUXILIAR DE TÉCNICO DE ANÁLISES, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS POR  
TEMPO INDETERMINADO, NA DIVISÃO DE LABORATÓRIO**

Aos 16 dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de reserva de recrutamento, tendente à contratação de assistentes operacionais, na área de atividade de auxiliar de técnico de análises, para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, na Divisão de Laboratório, constituído pelo Eng.º Nuno Manuel da Silva Damião, Técnico Superior, que presidiu, e pelos Vogais, e Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Dr.ª Alina Tatiana Paiva de Oliveira, Técnica Superior, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 28/02/2023 (reunião n.º 04, assunto n.º 16), 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos Prática (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 artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 caracterizadora 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 caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

**1.2.** Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

**1.3.** É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- b) Que tenha obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção ou numa das suas fases da Avaliação Psicológica.

**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 Prática (PC)**

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 100% da valoração final.

A prova de conhecimentos será prática ou de simulação e avaliará os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, tendo uma duração máxima de 30 minutos.

A prova consistirá na preparação de uma mala para colheitas de água residual e uma colheita de água de consumo com preservação de amostras e o respetivo registo, de forma a avaliar o manuseamento do material de colheita e preservação, bem como avaliar a atitude, proatividade e a resiliência perante a tarefa, sendo avaliados os seguintes parâmetros:

perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados.

Cada parâmetro será avaliado 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, conforme ficha em anexo.

O júri procederá, por votação, à atribuição dos valores acima previstos, para cada um dos parâmetros de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados.

## **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 70% 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, em que:

- Habilitação inferior à escolaridade mínima obrigatória..... 12 Valores
- Habilitação exigida em função da idade .....16 valores
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória..... 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 28/02/2023 (reunião n.º 04, assunto n.º 16), e do aviso do concurso:

- ≥ 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
- < 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 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 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 20.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

### **2.3 Avaliação psicológica (AP)**

Tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido, este método de seleção visa avaliar:



- características de personalidade: responsabilidade, estabilidade emocional, relacionamento pessoal, prudência, vitalidade, originalidade e características perceptivas e de atenção;
- aptidões e competências: responsabilidade e compromisso com o serviço; organização e método de trabalho; trabalho de equipa e cooperação; adaptação e melhoria contínua.

A avaliação psicológica comporta uma fase.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

#### 2.4. Entrevista de avaliação de competências

Este método de seleção terá uma ponderação de 30 % da valoração final.

Prevista no n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter 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.

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

**2.4.1.** Na respetiva Grelha de Avaliação, anexa à presente ata, serão registados os elementos que contribuem para a avaliação dos comportamentos, traduzindo-se na presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1,25 valores no caso de presença do comportamento, ou zero valores no caso de ausência de manifestação do comportamento.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competência será obtido pela média simples dos dezasseis comportamentos analisados, correspondendo a cada competência o máximo de 5,00 valores e ao total das quatro competências, o máximo de 20,00 valores.

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

$$CF = PC + \text{menção classificativa de } Apto \text{ na } AP$$

Ou

$$CF = 70\%AC + 30\%EAC$$

Sendo que:

- CF - Classificação Final;
- PC - Prova Prática de Conhecimentos;
- AP - Avaliação Psicológica;
- AC - Avaliação Curricular;
- EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

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

$$PC = \frac{PCT + QRT + CEX + GCD}{4}$$

PCT = Perceção e Compreensão da Tarefa;

QRT = Qualidade de Realização da Tarefa;

CEX = Celeridade na Execução;

GCD = Grau de Conhecimentos Técnicos/Práticos Demonstrados.

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

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

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

**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 «qualidade de realização da tarefa» da prova prática de conhecimentos;

2.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados» da prova prática de conhecimentos;

3.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «perceção e compreensão da tarefa» da prova prática de conhecimentos;

4.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «celeridade na execução» da prova prática de conhecimentos;

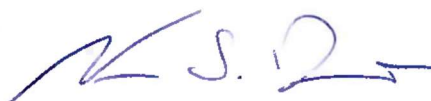
5.º) Em função do maior número de anos de experiência na função correspondente ao posto de trabalho posto colocado a concurso, em conformidade com a caracterização do perfil funcional, anexo à presente ata;

6.º) Em função da habilitação exigida mais elevada;

7.º) Primazia na submissão/entrega da candidatura (data e hora).

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.

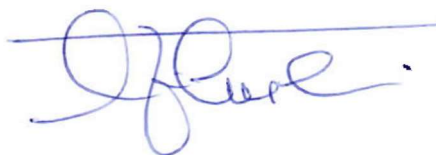
**O Presidente do Júri**



**Eng.º Nuno Manuel da Silva Damião**

**(Técnico Superior)**

**A 1.ª Vogal**



**Dr.ª Maria João Mendes Ferreira**

**(Diretora de Departamento de Recursos Humanos)**

**A 2.ª Vogal**



**Dr.ª Alina Tatiana Paiva de Oliveira**

**(Técnico Superior)**









## Perfil de Competências

Código Perfil  
Competências:

Revisão Data

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Assistente Operacional / Auxiliar Técnico de Análises		Grau de complexidade da Função	1
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 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 dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.			
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Procede à recolha de amostras em todas as matrizes para análise de todos os parâmetros implementados no laboratório e de parâmetros contratados, no Concelho de Sintra; Elabora relatórios de colheitas; Regista a entrada de amostras e preserva-as; Prepara soluções e reagentes (conservantes) específicos para as operações de colheita e de descontaminação de material; Verifica a existência de stocks de reagentes e consumíveis necessários à realização das colheitas e às operações de limpeza e de tratamento de material; Prepara o material necessário para efectuar as colheitas de amostras e para a realização dos ensaios; Assegura a limpeza de áreas específicas das instalações do laboratório (bancadas, equipamentos...); Zela pela integridade, manutenção e estado de conservação dos equipamentos; Efetua as operações de verificação intermédia a equipamentos específicos; Informa o superior hierárquico da ocorrência de qualquer anomalia detetada na realização das suas operações. 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	Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/66 é exigida a 4.ª classe; nascidos após 01/01/67 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade.			
Outros requisitos de Formação / Aptidão	Não aplicável.			
Formação Contínua Adequada				
Principais Equipamentos que manuseia	Material e equipamentos de Laboratório; Computador e Impressora; Telefone; Telemóvel; Fotocopiadora; Tablet com internet móvel.			
Características físicas do local onde presta trabalho	Laboratório e gabinete fechado, os quais podem ser partilhados com outros colegas, e exterior em local variável em função das solicitações e indicações que receber.			
<b>Competências mais importantes para o exercício da função</b>				
<b>Realização e Orientação para Resultados</b>			<b>Adaptação e Melhoria Contínua</b>	<b>X</b>
Orientação para o Serviço Público			Inovação e Qualidade	
Conhecimentos e Experiência			Optimização de Recursos	
Organização e Método de Trabalho	<b>X</b>		Iniciativa e Autonomia	
Trabalho de Equipa e Cooperação	<b>X</b>		Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	<b>X</b>
Coordenação			Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Relacionamento Interpessoal			Orientação para a Segurança	
Observações eventuais: As funções supra mencionadas são exercidas no âmbito da Colheita e Lavagem de Material.				

26-01-2021





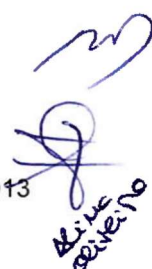
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE TÉCNICO DE ANÁLISES)		
AVALIAÇÃO CURRICULAR FICHA INDIVIDUAL		
NOME DO CANDIDATO: _____		
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO		

Sintra \_\_\_/\_\_\_/2023

O Presidente do Júri \_\_\_\_\_

O 1º Vogal Efectivo \_\_\_\_\_

O 2º Vogal Efectivo \_\_\_\_\_



*Handwritten signature*





GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome: \_\_\_\_\_

Posto de trabalho a que se candidata: Assistente Operacional - Auxiliar Técnico de Análises

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	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			
	Responde com prontidão e com disponibilidade PALAVRAS-CHAVE: é diligente e disponível			
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho PALAVRAS-CHAVE: é assíduo, pontual e cumpridor das regras instituídas			
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo PALAVRAS-CHAVE: é responsável pelos equipamentos que utiliza			

  
Alicia  
de Almeida

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
<b>ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:</b> Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> verifica se existem condições para executar o trabalho			
	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> cumpre os procedimentos para a realização do trabalho			
	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> estabelece prioridades na realização das suas tarefas			
	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> capacidade de organização no trabalho			







Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual PALAVRAS-CHAVE: mostra uma integração positiva em diversas equipas de trabalho			
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa PALAVRAS-CHAVE: demonstra comportamentos de colaboração em diversas equipas			
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado PALAVRAS-CHAVE: partilha informações e conhecimentos com os colegas			
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho PALAVRAS-CHAVE: coopera para um bom ambiente de trabalho			

*MD*  
*Aluc Oliveira*

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
<b>ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA:</b> Capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.	Manifesta interesse em aprender e atualizar-se <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> empenha-se na sua aprendizagem			
	Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> encara a diversidade de tarefas que lhe são colocadas como uma nova aprendizagem profissional			
	Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> revela uma boa adaptação à mudança			
	Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização <b>PALAVRAS-CHAVE:</b> identifica aspetos a melhorar e empenha-se nisso			



*Handwritten signature*

O Técnico

Data