

**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 FISIOTERAPIA E
REABILITAÇÃO, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TEMPO INDETERMINADO**

Aos dez 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 fisioterapia e reabilitação, para o exercício de funções por tempo indeterminado, constituído pela Dr.^a Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, que presidiu, e pelos Vogais, Dr.^a Ana Sofia Valentim Conceição Arez Vilhena, Chefe da Divisão de Ação Social, Segurança e Saúde, e Dr. Nuno Miguel Costa Antunes Fonseca, Técnico Superior, e conforme deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 08), 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 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;
- 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 08), 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>);
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);

- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, que aprova o Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Lei n.º 122/2019, de 30 de Setembro, que cria a Ordem dos Fisioterapeutas e aprova o respetivo Estatuto (ver legislação em <https://dre.pt>).

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:

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

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

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

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

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;

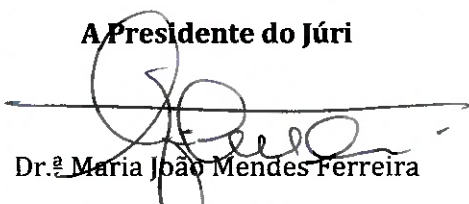
3.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Experiência profissional» da Entrevista profissional de seleção;

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.

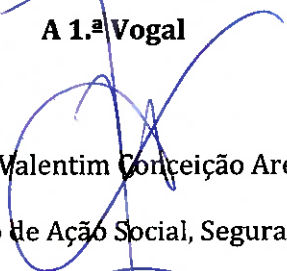
A Presidente do Júri



Dr.ª Maria João Mendes Ferreira

(Diretora do Departamento de Recursos Humanos)

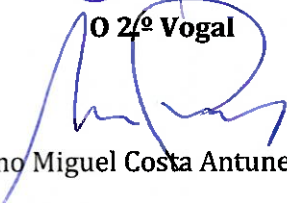
A 1.ª Vogal



Dr.ª Ana Sofia Valentim Conceição Arez Vilhena

(Chefe da Divisão de Ação Social, Segurança e Saúde)

O 2.º Vogal



Dr. Nuno Miguel Costa Antunes Fonseca

(Técnico Superior)

Perfil de Competências

Código Perfil	dASSSSso_TS_3
Competências:	
Revisão	0
Data	20/04/2021

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Técnico Superior / Fisioterapia ou Medicina Física de Reabilitação		Grau de complexidade da Função	3
Unidade Orgânica a que pertence	DRH / DASSS / Serviço de Saúde Ocupacional			
Superior Hierárquico Direto	Chefe da Divisão de Ação Social, Segurança e Saúde	Subordinados Diretos	Não tem	
N.º de Postos de Trabalho Idênticos nesta unidade orgânica	0 Ocupados	e	1 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 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 órgãos 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	No domínio clínico o fisioterapeuta utiliza uma prática centrada no trabalhador, assegurando a segurança física e emocional deste. Avalia, estabelece o diagnóstico e o prognóstico, e desenvolve, implementa, monitoriza e avalia o seu plano de intervenção, e planifica a alta do trabalhador. Neste contexto, reconhece a influência dos valores, ética, normas, crenças individuais e culturais, ambiente, interesses do trabalhador no processo de tomada de decisão. Avalia, previne e auxilia no tratamento de lesões decorrentes das atividades laborais, focando-se na prevenção de doenças ocupacionais, contribuindo para um aumento do bem-estar, desempenho e produtividade dos trabalhadores. O fisioterapeuta é também consultor, fornecendo elementos de diagnóstico funcional do sistema de movimento, e/ou propostas de intervenção no âmbito da Fisioterapia, úteis ao trabalhador. O fisioterapeuta aplica ainda as suas competências clínicas e o seu conhecimento na área de desenvolvimento de projetos, de comunicação e de gestão, para desenvolver atividades de promoção da saúde, quer a nível individual ou a grupos. Para esse fim, planeia, implementa e avalia programas num quadro de atividades de promoção e proteção da saúde e do bem-estar e de proteção da saúde e da capacidade funcional. Faz recomendações e motiva o trabalhador para a autogestão da condição de saúde, para os autocuidados e promove a literacia em saúde. A sua atuação pode ser em autonomia ou integrado em equipas multidisciplinares (Processo de Acidentes de Trabalho). Os diversos campos de intervenção do fisioterapeuta – promoção de saúde, prevenção da doença, atividade terapêutica, habilitação, reabilitação e educação, determinam a exigência do desempenho de diferentes papéis. Colabora assim, com os outros Serviços de Saúde Ocupacional, na realização de medicina física de reabilitação e na obtenção de uma visão mais alargada e integrada de qualidade e saúde nos SMAS. 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. 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. Garantir a definição das condições contratuais e gestão dos prestadores de serviços, bem como, assegura o controlo das mesmas. 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 Aspectos Ambientais; Conceção e organização dos métodos de trabalho, controlos técnicos e equipamentos que eliminam, reduzem ou previnam ao máximo os riscos dos agentes físicos, químicos e biológicos entre outros relacionados com a segurança na realização da sua atividade diária. Contribuir para a obtenção da certificação do Sistema de Gestão Integrado.			
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Licenciatura em Fisioterapia			
Outros requisitos de Formação / Aptidão				
Formação Contínua Adequada	Formações de carácter contínuo com ou sem atribuição de grau académico, designadamente, pós-graduações, cursos de curta e média duração devidamente regulamentados e homologados. Ações 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; Outro Equipamento informático. Equipamentos de fisioterapia			
Características físicas do local onde presta trabalho	Gabinete próprio destinado à medicina física de reabilitação			
Competências mais importantes para o exercício da função				
Orientação para Resultados	x	Optimização de Recursos		
Orientação para o Serviço Público	x	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço		
Planeamento e Organização		Relacionamento Interpessoal		
Análise da Informação e Sentido Crítico		Comunicação		
Conhecimentos Especializados e Experiência		Trabalho de Equipa e Cooperação		
Adaptação e Melhoria Contínua		Coordenação		
Iniciativa e Autonomia		Negociação e Persuasão		
Inovação e Qualidade		Tolerância à Pressão e Contrariedades		
Representação e Colaboração Institucional				
Observações eventuais:				

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES - FISIOTERAPIA E REABILITAÇÃO		
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 _____

Nome: _____

Posto de trabalho a que se candidata: Técnico Superior - Fisioterapia

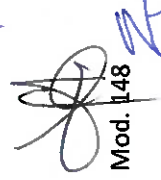
Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não Demonstra (0)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas actividades com maior valor para o serviço (actividades-chave) PALAVRAS-CHAVE: realiza o seu trabalho tendo em conta as actividades prioritárias			
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas PALAVRAS-CHAVE: empenha-se na concretização dos objetivos			
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos PALAVRAS-CHAVE: é empenhado e rigoroso			
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades PALAVRAS-CHAVE: gere adequadamente o tempo e cumpre prazos			


Mod. 148

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 solicitações			
	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			



Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço PALAVRAS-CHAVE: é cordial e afável			
	Trabalha com pessoas com diferentes características PALAVRAS-CHAVE: adapta-se a pessoas com diferentes características			
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros PALAVRAS-CHAVE: utiliza estratégias adequadas e uma atitude positiva na resolução de potenciais conflitos			
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais PALAVRAS-CHAVE: interage e relaciona-se de forma adequada em diversos contextos sócio-profissionais			

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão PALAVRAS-CHAVE: apresenta um discurso claro e preciso			
	Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores PALAVRAS-CHAVE: ajusta a comunicação aos diferentes interlocutores			
	É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros PALAVRAS-CHAVE: expõe as suas ideias de uma forma assertiva e que capta a atenção dos ouvintes			
	Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as PALAVRAS-CHAVE: revela escuta ativa relativamente à opinião dos outros			



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES -
FISIOTERAPIA E REABILITAÇÃO**

**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 _____

