

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES, ÁREAS DE ENFERMAGEM, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TEMPO INDETERMINADO

Aos vinte e um nove dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento para a contratação de técnicos superiores, nas áreas de enfermagem, 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 pelas Vogais, Dr.^a Ana Sofia Valentim Conceição Arez Vilhena, Chefe da Divisão de Ação Social, Segurança e Saúde, e Dr.^a Ana Teresa Pinto Pereira da Cruz, Técnica Superior, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 15/02/2022 (reunião n.º 04, assunto n.º 11), 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 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.

1.1.3. 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 15/02/2022 (reunião n.º 04, assunto n.º 11 .ç), 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>);
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Lei n.º 156/2015 de 16 de setembro, segunda alteração ao Estatuto da Ordem dos Enfermeiros, conformando-o com a Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais. (ver <https://dre.pt>);
- Regulamento eleitoral da Ordem dos Enfermeiros de 18 de janeiro de 2019;
- Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de setembro, alterado pelo Decreto-lei n.º 104/98 de 21 de abril), referente ao Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro (ver <https://dre.pt>);
- Circular normativa CN-CD 2019/2 de 01 de setembro de 2019, do conselho diretivo da Ordem dos Enfermeiros, referente à atribuição de competência acrescida diferenciada em enfermagem do trabalho- orientação transitória;
- Código Deontológico (Inserido no Estatuto da OE republicado como anexo pela Lei n.º 156/2015 de 16 de setembro);

- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (ver legislação consolidada 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 15/02/2022 (reunião n.º 04, assunto n.º 11):

- ≥ 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 Quantitativa	Final	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



7

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 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;

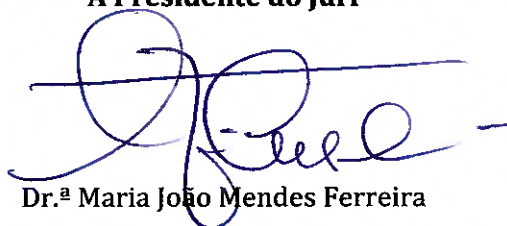
3.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Experiência profissional» da Entrevista profissional de seleção;

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



Ana Sofia Valentim Conceição Arez Vilhena

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

A 2.ª Vogal



Dr.ª Ana Teresa Pinto Pereira da Cruz

(Técnica Superior)

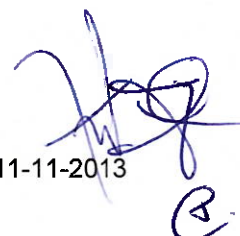
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES - ENFERMAGEM		
AVALIAÇÃO CURRICULAR FICHA INDIVIDUAL		
NOME DO CANDIDATO: _____		
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL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

Sintra ___/___/2022

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES -
ENFERMAGEM**

**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			

Sintra ___/___/2022

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____



Nome: _____

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

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)
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho PALAVRAS-CHAVE: integra-se bem em diferentes equipas			
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa PALAVRAS-CHAVE: envolve-se no trabalho em equipa			
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado PALAVRAS-CHAVE: disponibiliza-se para partilhar informações e conhecimentos			
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo PALAVRAS-CHAVE: contribui para um bom ambiente			



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			

Perfil de Competências

Código Perfil Competências:	
Data	
Grau de complexidade da Função	3

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Técnico Superior / Enfermagem		
Unidade Orgânica a que pertence	DRH / DASSS / Serviço de Saúde Ocupacional		
Superior Hierárquico Directo	Chefe de Divisão Ação Social, Segurança e Saúde	Subordinados Diretos	Não tem
N.º de Postos de Trabalho Idênticos nesta unidade orgânica			
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	Ao Serviço de Saúde Ocupacional compete promover a vigilância da saúde dos trabalhadores, através da medicina do trabalho, enfermagem e psicologia, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador; Identificar e avaliar os riscos para a saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho; Elaborar programas de prevenção de riscos para a saúde e medidas de proteção e prevenção; Promover a realização periódica de exames de saúde, tendo em vista a determinação da aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício das suas funções; Preparar os dados necessários para a elaboração do plano e do relatório de atividades, bem como do balanço social; Colaborar com o Serviço de Ação Social no acompanhamento dos trabalhadores nas suas relações com as entidades de saúde e ou de apoio social externas; Participar no acolhimento e integração de novos trabalhadores nos Serviços. Mais especificamente promove a articulação com a Medicina do Trabalho; Realiza avaliações de enfermagem e para o efeito, efetua rastreios de biometrias, como: tensão arterial, colesterol, glicémia, peso, de forma a prevenir ou acompanhar as doenças chamadas "doenças crónicas", bem como rastreios auditivos, visuais e ECG; Administra vacinas, segundo o Plano Nacional de Vacinação; Gere a aquisição de material e componentes na área da Saúde; Elabora folhetos de sensibilização sobre as áreas temáticas mais importantes para os trabalhadores dos SMAS, tendo em vista a prevenção na área da Saúde; Mantém e atualiza o processo de vacinação dos trabalhadores, em articulação com o apoio administrativo e a medicina do trabalho; Promove ações de educação para a saúde, internamente e em articulação com entidades externas. Garante a definição das condições contratuais e gestão dos prestadores de serviços, bem como, assegura o controlo das mesmas.		
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 em Enfermagem		
Outros requisitos de Formação / Aptidão	Título definitivo de enfermeiro emitido pela Ordem dos Enfermeiros		
Formação Contínua Adequada			
Principais Equipamentos que manuseia			
Características físicas do local onde presta trabalho			
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		Relacionamento Interpessoal	x
Análise da Informação e Sentido Crítico		Comunicação	
Conhecimentos Especializados e Experiência		Trabalho de Equipa e Cooperação	x
Adaptação e Melhoria Contínua		Coordenação	
Iniciativa e Autonomia		Negociação e Persuasão	
Inovação e Qualidade	x	Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Representação e Colaboração Institucional			
Observações eventuais:			



26-01-2021

