

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 01 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ATIVIDADE DE ENFERMEIRO”

ATA n.º 3

Ao décimo primeiro dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta cidade de Albufeira e no Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 01 (um) posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de atividade de “Enfermeiro”, conforme despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Cláudia Cristina Dias Guedelha, de 04 de agosto de 2023, estando presentes a Presidente do Júri, Carla Maria Pereira Cabrita Silva Farinha, Diretora do Departamento de Gestão e Finanças, o 1.º vogal efetivo, Celso Emanuel Travanca Simões Mendes, Responsável da Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho, em regime de substituição, e a 2.ª vogal efetiva, Vera Lúcia Rogado Correia, Técnica Superior - Enfermeira. -----

A reunião teve como objetivo proceder à adequação da anterior ata de critérios produzida pelo júri do procedimento, em referência, e fixa conforme despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, que a avaliação dos candidatos que não disponham de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, possa ser igualmente complementada, para além da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Psicológica, com uma Entrevista de Avaliação de Competências, que possibilite uma mais eficaz prática de recrutamento. Procede, ainda, à atualização do descritivo da caracterização do posto de trabalho conforme consta no Mapa de Pessoal e no Plano de Recrutamento.

Deste modo, a atual ata fixa, nesta data, os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

“Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Desenvolve 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; Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, interdependentes no âmbito das suas funções na

Handwritten signature and initials in blue ink.

equipa de segurança e saúde no trabalho, de acordo com as competências específicas e próprias da enfermagem do trabalho; Conceptualiza, constrói e assegura a implementação de metodologias e o processo de prestação e gestão de cuidados de qualidade, de forma sistematizada, estruturando as práticas clínicas de enfermagem do trabalho, especificamente, em ambiente laboral/ocupacional; Presta cuidados efetivos e integrais, ao trabalhador ou grupos de trabalhadores, intervindo no processo de gestão da saúde, da segurança, e na sua relação com o local de trabalho; Avalia as necessidades de cuidados em enfermagem do trabalho ao trabalhador ou grupos de trabalhadores; Age na prevenção de riscos profissionais, de acidentes, de doenças profissionais e doenças relacionadas e/ou agravadas pelo trabalho, em parceria com trabalhadores, com o propósito de promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros, tendo em conta as características individuais, do posto de trabalho e do ambiente sócio-laboral."

Para o efeito, nos termos da lei, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

PRIMEIRO - Métodos de Seleção: -----

Nos termos artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos: -----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade inerente ao posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.-----

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementada com a **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular. -----

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como as suas fases têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

SEGUNDO – Prova de Conhecimentos (PC): -----

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção terá forma escrita, reveste da natureza teórica do posto de trabalho, será realizado individualmente, com a duração de noventa minutos e tolerância de trinta minutos, e avaliado numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. A realização da prova de conhecimento incidirá sobre os temas abaixo indicados:

- **Legislação geral, e outra aplicável à segurança e saúde no trabalho associada à função:**
 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que estabelece a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- 
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação, que estabelece o Código dos Contratos Públicos;
 - Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, e diversas adaptações, que estabelece o Regime Jurídico de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;-----
 - Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, que estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - Regulamento n.º 372/2018, Diário da República n.º 114/2018, série II, de 15 de junho, e suas alterações, relativo à competência acrescida diferenciada em enfermagem do trabalho;
 - Regulamento n.º 743/2019, Diário da República n.º 184/2019, Série II, de 25 de setembro, respeitante à Norma para Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem.
 - **Referenciais Técnicos e Normativos:**
 - Documentação técnica disponível, publicada pela Direção-Geral de Saúde, através do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC), constante no Microsite em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional.aspx>:
 - Orientação n.º 001/2019 de 02/04/2019, Autorização transitória para o exercício de Enfermagem do Trabalho, que revoga a Orientação n.º 009/2014, de 03/06/2014;
 - Informação Técnica n.º 1/2010, atualizada a 26/11/2021 - Primeiros Socorros no Local de Trabalho, Conteúdo da mala/caixa/armário de primeiros socorros;
 - Informação Técnica n.º 2/2010 - Emergência e Primeiros Socorros em Saúde Ocupacional, Equipamento mínimo de suporte vital de vida e de emergência;
 - Informação Técnica n.º 3/2012 - Formação em Emergência e Primeiros Socorros no local de trabalho;
 - Informação Técnica n.º 5/2013 - Intervenção dos Serviços de Saúde do Trabalho no âmbito da prevenção do consumo de substâncias psicoativas em meio laboral;
 - Circular Normativa n.º 06/DSPPS/DCVAE de 31/03/2010, Serviços de Saúde do Trabalho/Saúde Ocupacional (SST/SO) - Condições mínimas das instalações, equipamentos e utensílios;
 - Guia Técnico n.º 3, de 20-04-2021 - Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho
 - Relatório Final do Programa Nacional de Saúde Ocupacional: Extensão 2018/2020, Monitorização e avaliação do PNSOC;
 - **Bibliografia específica:**
 - Ordem dos Enfermeiros; Associação Nacional dos Enfermeiros do Trabalho (2014), O Enfermeiro do Trabalho na Gestão de Saúde Ocupacional – do original: The Role of the Occupational Health Nurse in Workplace Health Management (disponível em: https://website.ordemenfermeiros.pt/arquivo/publicacoes/Documents/LivroEnfermagemTrabalhoOMS_VFinal_protég.pdf);
 - Borges, E. (coord.) (2018), Enfermagem do Trabalho – formação, investigação e estratégias de intervenção, coleção Lidel Enfermagem, LIDEL editora, 208 páginas, ISBN: 978-989-752-342-7

Durante a Prova de Conhecimentos está apenas considerada a possibilidade de consulta de legislação e dos Referenciais Técnicos e Normativos, publicados pela Direção-Geral de Saúde, através do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC), desde que não se encontrem

CG
Celso
Q

anotados. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação e documentação técnica indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos. -----

TERCEIRO – Avaliação Curricular (AC): -----

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- *A habilitação académica e profissional (HAP);* -----

- *A formação profissional (FP),* relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

- *A experiência profissional (EP),* com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

De acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (35HAP + 30FP + 35EP) / 100$$

Em que: -----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

$$HAP = (HA + 2HP) / 3,$$

Habilitação Académica (HA) respeita à habilitação académica detida pelo candidato, e pode ser classificada da seguinte forma: -----

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Habilitação Profissional (HP) respeita à competência e ao nível de qualificação profissional para o exercício do posto de trabalho, detida pelo candidato e pode ser classificada da seguinte forma: -

Habilitação Profissional (HP)	Valoração
Autorização transitória válida para o exercício da Enfermagem do Trabalho, de acordo com a Orientação n.º 001/2019, de 02 de abril, da Direção-Geral de Saúde.	15 valores
Competência Acrescida Diferenciada em Enfermagem do Trabalho, ao abrigo do Regulamento n.º 372/2018, de 15 de junho	20 valores

Formação Profissional (FP) – A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, mas apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e

09
celv/

aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos cinco anos. -----

A posse de formação pós-graduada será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. -----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

Formação Profissional (FP)	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas	18 valores
Formação Pós-graduada concluída, relacionada com o posto de trabalho, de acordo com a alínea d), do n.º 1, artigo 7.º, do Regulamento 372/2018, publicado Diário da República, 2.ª Série, n.º 114, de 15 de junho, e suas alterações	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

Experiência Profissional (EP) - Este fator é avaliado tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas relacionadas com o âmbito de atuação do procedimento e das competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores. Pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

EP= (AQT+2AQL) / 3, -----

Em que: -----

Avaliação Quantitativa (AQT) respeita à experiência profissional desenvolvida na área de atividade: -----

Avaliação Quantitativa (AQT)	Valoração
Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano	10 valores
Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos	12 valores
Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos	14 valores
Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos	16 valores

07/06/2022

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos	18 valores
Experiência superior a 14 anos	20 valores

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher: -----

Avaliação Quantitativa (AQT)	Valoração
Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano	10 valores
Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos	12 valores
Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos	14 valores
Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos	16 valores
Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos	18 valores
Experiência superior a 14 anos	20 valores

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

As ponderações dos fatores (HAP, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

QUARTO – Avaliação Psicológica (AP): -----

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Psicológica (AP) será classificada através da menção de “Apto” ou “Não Apto”, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

QUINTO – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido-----

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (20A + 10B + 20C + 20D + 20E + 10F) / 100$$

Calcular

A - Orientação para resultados: visa avaliar capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.; -----

B - Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; -----

C - Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

D - Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.; -----

E - Planeamento e organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----

F - Comunicação (oral e escrita): visa a 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. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Nível classificativo	Valoração
Nível Excelente	20 valores
Nível Muito Bom	18 valores
Nível Bom	16 valores
Nível Satisfaz Bastante	14 valores
Nível Satisfaz	12 valores
Nível Suficiente	10 valores
Nível Fraco	08 valores
Nível Insuficiente	04 valores

SEXO – Ordenação Final (OF): -----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: -----

OF = (65PC + 35EAC) / 100 ou **OF = (65AC + 35EAC) / 100** -----

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

SÉTIMO – Critérios de Ordenação Preferencial: -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

1.º Candidato(a) com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas à carreira e área caracterizadora do posto de trabalho objeto do presente procedimento, devidamente comprovada; -----

2.º Candidato(a) comprovadamente residente no Concelho. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----

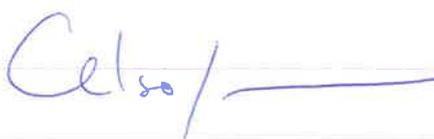
A Presidente do Júri,



Carla Maria Pereira Cabrita Silva Farinha

(Diretora do Departamento de Gestão e Finanças)

O 1.º Vogal efetivo,



Celso Emanuel Travanca Simões Mendes

(Responsável da Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho, em regime de substituição)

A 2.ª Vogal efetiva,



Vera Lúcia Rogado Correia

(Técnica Superior – Enfermeira)