



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ENFERMAGEM PARA A UNIDADE ORGÂNICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - DGPRH

### ATA UM

Ao nono dia do mês de outubro de dois mil e vinte e três, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Viseu de 22 de junho de 2023, onde foi autorizada a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho de técnico superior – enfermagem para Unidade Orgânica de Segurança e Saúde no Trabalho, Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no Edifício dos Paços do Concelho, constituído por: Joaquim Jorge Marques do Couto, Chefe da Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos, na qualidade de Presidente, Tiago Filipe Paiva Fonseca Gomes de Freitas, Chefe da Divisão de Desporto, Saúde e Juventude, que substituiu o presidente nas suas falhas ou impedimentos e Joana Rita Rodrigues dos Santos, Chefe da Unidade Orgânica de Segurança e Saúde no Trabalho, na qualidade de Vogais.

A reunião de júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Observando a natureza da função e a área funcional o presente procedimento concursal é destinado apenas a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

Assim, considerando que:

- a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:
  - i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
  - ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
- b) De acordo com o número 1 e 2 do artigo 18.º da Portaria, serão aplicados como métodos de seleção facultativos a entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica.
- c) A **Avaliação Curricular**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;
- d) A **Entrevista de Avaliação de Competências** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
- e) A **Prova de Conhecimentos**, que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício



de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

- f) A **Avaliação Psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e em anexo à presente ata.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à **Avaliação Curricular**:

1.1. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica** — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento.

Habilitação Académica	classificação
Licenciatura em Enfermagem	18 valores
Especialização em Enfermagem do Trabalho	20 valores

- b) **Formação Profissional** — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação, realizados nos últimos cinco anos, na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: (Formação na área da Enfermagem do Trabalho e Segurança e Saúde Ocupacional)

Horas de formação	classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	0 valores
Com formação relevante até 30 horas	10 valores
Com formação relevante de 31 horas até 60 horas	12 valores
Com formação relevante de 61 horas até 120 horas	16 valores



Com formação relevante de 121 horas até 180 horas	18 valores
Com formação relevante Superior a 180 horas	20 valores

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- c) Experiência Profissional — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	classificação
Menos de 1 ano de experiência profissional	10 valores
Entre 1 e 2 anos de experiência profissional	12 valores
Entre 2 e 3 anos de experiência profissional	14 valores
Entre 3 e 5 anos de experiência profissional	16 valores
Entre 5 e 10 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 10 anos de experiência profissional	20 valores

- d) Avaliação do Desempenho — Este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

< 2 – 0 valores || ≥ 2 e < 2,5 – 10 valores || ≥ 2,5 e < 3 – 12 valores



$\geq 3$  e  $<3,5$  – 14 valores ||  $\geq 3,5$  e  $<4$  – 16 valores ||  $\geq 4$  e  $<4,5$  – 18 valores  
 $\geq 4,5$  e  $<5$  – 20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao pedido a considerar ser-lhe-ão atribuídos 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular  
HA – Habilitação Académica  
FP – Formação Profissional  
EP – Experiência Profissional  
AD – Avaliação de Desempenho

## 2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

- 2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 2.2. A entrevista de avaliação de competências terá a duração de aproximadamente 30 a 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo à ata e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com às competências que integram aquele perfil.
- 2.3. A entrevista de avaliação de competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores e será elaborado um guião por cada candidato.
- 2.4. As competências avaliadas serão:

- 2.4.1 Orientação para os resultados;
- 2.4.2 Planeamento e organização;
- 2.4.3 Conhecimentos especialização e experiência;
- 2.4.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- 2.4.5 Trabalho de equipa e cooperação

### 3. Quanto à Prova de Conhecimentos:

- 3.1. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.
- 3.2. A prova de conhecimentos terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

### Legislação aplicável:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no trabalho
- Regulamento n.º 372/2018 - Regulamento da competência acrescida diferenciada em enfermagem do trabalho
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta de legislação simples, não anotada e apenas dos referidos diplomas. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

### 4. Quanto à Avaliação Psicológica:

- 4.1. A avaliação psicológica que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar





- 5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das formulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do número 5 do artigo 21.º da Portaria.
- 5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação psicológica não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II – Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** – critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valoração após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão subsequentemente utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Candidato com experiência profissional comprovada na área enfermagem do trabalho;
2. Candidato com melhor classificação na competência 2.4.3 Conhecimentos especialização e experiência na EAC;
3. Candidato com melhor classificação na competência 2.4.5 Trabalho de equipa e cooperação na EAC.

III – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

IV- Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos**:

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica, [www.cm-viseu.pt](http://www.cm-viseu.pt). As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,

---

---

Joana Rita Rodrigues dos Santos



**Anexo à ATA UM - Perfil de Competências**

Carreira: Técnico Superior  
Categoria: Técnico Superior

Designação do posto de trabalho	Técnico Superior – área de Enfermagem		
Unidade Orgânica a que pertence	Unidade Orgânica de Segurança e Saúde no Trabalho - DGPRH		
Superior hierárquico direto			
Quem reporta a si diretamente			
Nº de Postos de trabalho idênticos no mapa de pessoal	Ocupados	0	Nº de Postos de trabalho idênticos nesta unidade orgânica
	Por Ocupar	1	
Principais áreas de trabalho	Todas as áreas de intervenção do Município		
Conteúdo Funcional Geral	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p> <p>Anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (conforme n.º2 do art.º88.º)</p>		
Principais Atribuições e Competências	<p>a. Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna (consulta de Enfermagem do Trabalho. Diagnóstico de Enfermagem e planeamento de cuidados de saúde. Registos de Enfermagem do Trabalho. Vigilância da saúde dos trabalhadores. Promoção e proteção da saúde: ações e estratégias. Vacinação dos trabalhadores. Informação e formação dos trabalhadores em matéria de SST/SO, adequada ao posto de trabalho. Comunicação e educação em saúde. Literacia e empoderamento em saúde. Doenças profissionais. Acidentes trabalho)</p> <p>b. Participar e promover ações de informação e formação que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;</p> <p>c. Articular com as entidades de saúde protocoladas no âmbito da prevenção em meio laboral (SICAD e CRI), Unidades e Delegação de Saúde ou outras instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;</p>		



	<p>d. Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;</p> <p>e. Promover e participar em diversos programas e projetos de saúde no âmbito municipal;</p> <p>f. Planear, coordenar e desenvolver intervenções no âmbito das competências do Município na área da Saúde</p>		
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	Área de Formação Académica: Licenciatura em Enfermagem e Título Profissional de Enfermeiro atribuído pela Ordem		
Posição Remuneratória Mínima	2. <sup>a</sup>	Posição Remuneratória Máxima	
Nível Remuneratório Mínimo	16. <sup>o</sup>	Nível Remuneratório Mínimo	
Principais equipamentos que manuseia	Computador Portátil, Equipamentos Médicos		
Características físicas do local onde presta trabalho	Gabinete Médico do Município, Pavilhão Cidade de Viseu e outras instalações municipais		

**Competências mais importantes para o exercício da função**

Orientação para resultados	X	Otimização de recursos	
Orientação para o serviço público	X	Responsabilidade e compromisso com serviço	X
Planeamento e organização	X	Relacionamento interpessoal	X
Análise da informação e sentido crítico	X	Comunicação	X
Conhecimentos especialização e experiência	X	Trabalho de equipa e cooperação	X
Adaptação e melhoria continua		Coordenação	
Iniciativa e Autonomia	X	Negociação e persuasão	
Inovação e qualidade	X	Tolerância à pressão e contrariedade	
		Orientação para a Segurança	X
Observações: (indicar se possui telemóvel, chaves, viatura, e/ou outros)			