



Câmara Municipal de Viana do Castelo

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – funções de enfermagem – 1 posto de trabalho – cujo conteúdo funcional é o seguinte: - **Conteúdo funcional - Técnico Superior de Enfermagem** - Participa nos exames de vigilância de saúde previstos na legislação, os quais deverão integrar consultas de enfermagem aos trabalhadores municipais; Desenvolve campanhas de educação para a saúde no âmbito da saúde e bem-estar (riscos profissionais, estilos de vida saudáveis, primeiros socorros, atuação em caso de emergência); Realiza ações de formação em saúde, higiene e segurança no trabalho; Participa em projetos transversais de planeamento e gestão de situações de crise/contingência que possam interferir com a produtividade dos trabalhadores, visando a prevenção ou mitigação do risco de saúde, segurança e bem-estar.

O Júri do concurso composto pela Enf.ª Maria do Rosário dos Reis Vieira Rodrigues de Barros, Enfermeira Especialista em Enfermagem Comunitária e de Saúde Pública, Vogal do Conselho Clínico e de Saúde do ACeS do Alto Minho da Unidade Local de Saúde do Alto Minho, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dr.ª Hironidina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, e Dr. José Sérgio Rocha Santos Pereira, Chefe de Divisão de Educação, Desporto e Qualidade de Vida na qualidade de vogais efetivos.

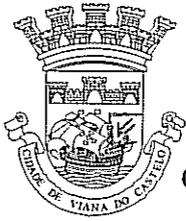
Reunido a 30 de Maio de 2014, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: N.º de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, funções de Enfermagem; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:



Câmara Municipal de Viana do Castelo

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização do método 4.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC):

1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do art.º 53 da LVCR):

1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: - o júri determinou como licenciatura adequada a licenciatura na área de Enfermagem, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:

Licenciatura – 15 valores;

Mestrado – 17.5 valores

Doutoramento – 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 0,5 valor/ cada ação;

Acções de formação com duração > a 12 horas e ≤ 30 horas — 1 valor/ cada ação;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Acções de formação com duração > a 30 horas e ≤ 120 horas — 2 valores/ cada ação;
Acções de formação com duração > a 120 horas e ≤ 600 horas — 5 valores/ cada ação;

Acções de formação com duração > 600 horas — 7.5 valores/ cada ação;

Cada dia de formação corresponde a 6 horas exceto se existir valor diferente no certificado.
Só será considerada a formação frequentada após a obtenção do título profissional de enfermeiro até ao valor máximo de 20 valores

O júri determinou que só serão contabilizadas ações de formação nas seguintes áreas: saúde ocupacional; saúde e segurança no trabalho; promoção e proteção da saúde; prevenção da doença; primeiros socorros; suporte básico de vida; trauma, emergência e catástrofe; saúde pública; planeamento em saúde; comunicação em saúde; formação pedagógica de formadores. Será também tida em consideração a formação qualificante nas áreas referidas (níveis legais de qualificação profissional) e ainda pós-graduações obtidas nas áreas citadas.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

A experiência profissional será o resultado da seguinte fórmula: $EP1 * 0,25 + EP2 * 0,75$, sendo EP1 – Experiência obtida na área da enfermagem:

Inferior a um ano — 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos — 3 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;

EP2 – Experiência obtida na área da Saúde Ocupacional/ Saúde e Segurança no Trabalho:

Inferior a um ano — 2 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 10 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado.

Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção do título de enfermeiro.



Experiência profissional obtida em acumulações de funções só será valorada desde que o exercício de funções tenha sido efectuado na área da Saúde Ocupacional/ Saúde e Segurança no Trabalho e que a sua certificação tenha bem explicitado o tipo de Serviço/Empresa e ateste que o exercício foi no âmbito da prestação de cuidados de enfermagem no trabalho, bem como o número de horas de trabalho semanais (ou mensais) que, para efeitos de apuramento do tempo de experiência, quando inferior a 40 horas semanais, será convertido através de uma regra de três simples.

O serviço prestado em regime de estágios ou voluntariado não será valorado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio
Desempenho Insuficiente — 4 valores
Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores
Desempenho Bom — 14 valores
Desempenho Muito Bom — 18 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro
Desempenho Inadequado — 5 valores
Desempenho Adequado — 12 valores
Desempenho Relevante — 20 valores

c) Portaria n.º 242/2011 de 21 de Junho
Desempenho Inadequado — 5 valores
Desempenho Adequado — 12 valores
Desempenho Relevante — 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2) Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido,



associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências em avaliação serão as seguintes: - planeamento e organização; relacionamento interpessoal; comunicação; trabalho em equipa e cooperação; tolerância à pressão e contrariedades.

3) A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões hipotéticas: (ponderação 20%)

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Experiência na área em que é aberto o procedimento: atividade de enfermeiro em instituição pública na área da saúde ocupacional, conforme conteúdo funcional: (ponderação 40%)

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência, inferior a um ano – reduzido (8 valores)
- c) Experiência Suficiente, entre um e três anos – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante, mais de três anos e menos de 5 anos – bom (16 valores)
- e) Grande experiência, mais de 5 anos – elevado (20 valores)

Critério 3 – Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional: (ponderação 20%)

- 1. Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)
- 2. Poucos conhecimentos – reduzido (8 valores)
- 3. Bons conhecimentos – suficiente (12 valores)
- 4. Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)
- 5. Excelentes conhecimentos – elevado (20 valores)



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correcção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: (ponderação 20%)

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 - A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

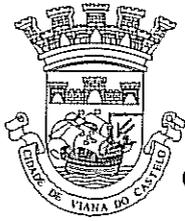
4. Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Conhecimentos gerais

1 - Regime Jurídico Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na redação da Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de janeiro;

2 - Código do Procedimento Administrativo — Decreto -Lei n.º 442/91 de 15 de novembro retificado pela declaração de retificação n.º 265/91, de 31 de dezembro, e pela Declaração de Retificação n.º 22 -A/92, de 29 de fevereiro, alterado pelo Decreto -Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro e pelo Decreto -Lei n.º 18/2008, de, 29 de janeiro;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

- 3 - Estatuto disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto -Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;
- 4 - Regime de contrato de trabalho em funções públicas Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pela Lei n.º 3 -B/2010, de 28 de abril, Decreto -Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64 -B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;
- 5 - Regime de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro, e 3 -B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, e 55 -A/2010, de 31 de dezembro, 64 -B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012 de 31 de dezembro, 66 -B/2012, de 31 de dezembro e Decreto -Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, adaptada à administração local pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3 -B/2010, de 28 de abril e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;
- 6 - Lei 7/2009 (Subsecção IV Parentalidade - art.º 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 7 - Lei 7/2009 (Subsecção VIII Trabalhador Estudante – art.º 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 8 - Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012 de 31 de Dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

Conhecimentos específicos:

- 1 - Decreto-Lei n.º 161/96 com alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 104/98 de 21 de Abril – Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro
- 2 - Decreto-Lei n.º 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de Setembro – Regimes da Carreira de Enfermagem.
- 3 – Lei n.º 111/2009 de 16 de Setembro - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros
- 4 - Código deontológico do Enfermeiro - Inserido no Estatuto da OE republicado como anexo pela Lei n.º 111/2009 de 16 de Setembro;
- 5 – Regulamento n.º 165/2011 da Ordem dos Enfermeiros – Regulamento do Aconselhamento Ético e Deontológico no âmbito de Dever de Sigilo
- 6 – Padrões de Qualidade dos Cuidados de Enfermagem -Ordem dos Enfermeiros
- 7 – Competências do Enfermeiro de Cuidados Gerais - Ordem dos Enfermeiros
- 8 - Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2º Ciclo 2013/2017 – DGS



Câmara Municipal de Viana do Castelo

9 – Lei nº 102/2009 na redação atual – Regime Jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

10 - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, na versão atual - Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;

11 - Decreto-lei nº. 50/2005, de 25 de Fevereiro – prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho;

12 - «O Enfermeiro do Trabalho na Gestão em Saúde Ocupacional» OMS – Versão Portuguesa

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

5. A Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos :	Fórmula a aplicar :
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF= Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º83-A/2009 e, subsistindo o empate, pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 30 de Maio de 2014.

Roberto Balsa

Isabelina Lima

João Sérgio de Melo Sant-Paey