

ATA N.º 1

Aos 4 dias do mês de fevereiro do ano de 2021, pelas 10:00 horas, nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar (HFZ-Ovar), reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de **um (1) posto de trabalho na categoria de Técnico Superior da carreira de Técnico Superior**, do mapa de pessoal do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar.

O presente procedimento concursal foi autorizado pelo Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Saúde, António Lacerda Sales, através do Despacho n.º 1079/2021, no Diário da República n.º 17/2021, 2.ª Série, de 26 de janeiro, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 30.º e artigo 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o Decreto-Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro, na sua atual redação e artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Na reunião estiveram presentes o Presidente do Júri, Luís Miguel dos Santos Ferreira, Presidente do Conselho Diretivo do HFZ-Ovar e os Vogais Efetivos, Ricardo da Silva Pinto, Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do HFZ-Ovar e Margarida Azevedo Almeida Alves, Técnica Superior do HFZ-Ovar.

A presente reunião teve como ordem de trabalhos:

Primeiro - Definição dos requisitos obrigatórios de admissão relativos ao trabalhador

Segundo - Formalização da candidatura

Terceiro - Elaboração e publicitação da lista de candidatos admitidos e excluídos

Quarto - Métodos de Seleção

Quinto - Descrição dos métodos de seleção a aplicar

Sexto - Valoração e classificação final

Sétimo - Critérios de desempate

Oitavo - Critérios que conduzem à exclusão do presente procedimento

Nono - Publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar

Décimo - Proposta de lista de ordenação final

Décimo primeiro - Informações complementares

Após análise e discussão em torno das matérias em apreciação, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

Primeiro: Definição dos requisitos obrigatórios de admissão relativos ao trabalhador:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos preferenciais de admissão relativos ao trabalhador

- a) Experiência profissional na área de atuação da admissão e gestão de doentes em órgãos e serviços do Ministério da Saúde;
- b) Experiência na utilização de aplicações informáticas da área da Saúde, tais como SONHO; SICA; SIGLIC; BIMH, Sclínico, GPR-SNS, ALERT, entre outros sistemas de informação;
- c) Domínio e conhecimentos avançados de ferramentas informáticas utilitárias, nomeadamente processador de texto, folha de cálculo e apresentações gráficas;
- d) Competências sólidas na sistematização de informação e elaboração de relatórios.

Segundo: Formalização da candidatura

Prazo e forma de apresentação das candidaturas

Dez dias úteis a contar da data da publicação do aviso, por extrato, na 2.ª Série do Diário da República, sendo igualmente publicado na BEP e na página eletrónica do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, disponível em www.hovar.min-saude.pt

Forma de apresentação das candidaturas

As candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, alojado na página eletrónica do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, disponível em www.hovar.min-saude.pt, até às 24h00 horas do último dia do prazo para apresentação das candidaturas, pela seguinte forma:

- por via eletrónica, para o endereço Recrutamento.TS@hovar.min-saude.pt

No formulário de candidatura são de preenchimento obrigatório:

- a) Identificação da publicitação do procedimento através do código da BEP;
- b) Caracterização do posto de trabalho;
- c) Dados pessoais;
- d) Nível habilitacional.

Com a candidatura devem ser entregues os seguintes documentos:

- a) Cópia digitalizada e legível do Certificado de Habilitações;
- b) Cópia digitalizada dos documentos comprovativos das ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho objeto de candidatura;
- c) Comprovativo de experiência profissional e funções exercidas diretamente relacionadas com o posto de trabalho;
- d) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado;
- e) No caso de ser detentor já de uma relação jurídica de emprego público previamente constituída, apresentar declaração passada pelo órgão ou serviço onde exerce funções da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público detida, carreira e categoria de que seja titular e atividade que executa;
- f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

Terceiro - Elaboração e publicitação da lista candidatos admitidos e excluídos

A publicitação da lista de candidatos admitidos e excluídos é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar e na sua página eletrónica, disponível em www.hovar.min-saude.pt

Quarto - Métodos de seleção

Os métodos de seleção são os definidos nos termos do disposto do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

- a) **Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar** - relativamente aos candidatos com vínculo em funções públicas que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do 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.
- b) **Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar** - para os restantes candidatos.

Os candidatos que, estando em condição de serem avaliados por Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) pretendam ser avaliados por Prova Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica, deverão declarar a sua intenção por escrito.

Quinto - Descrição dos métodos de seleção a aplicar

Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada para o posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de valoração neste método de seleção, serão considerados os seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação académica de base (HA)** - em que se ponderará o nível habilitacional;
- b) **Formação profissional (FP)** - em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) **Experiência profissional (EP)** - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos seguintes parâmetros:

$$AC = 20\% \times HA + 40\% \times FP + 40\% \times EP$$

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular o júri deliberou definir os seguintes critérios:

- a) No fator **Habilitações Académicas (HA)** o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação exigida	18 valores
Habilitação superior à exigida	20 valores

b) No fator **Formação Profissional (FP)** o júri deliberou considerar ações de formação, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar e comprovadas com documento adequado.

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação	5 valores
Ações de formação com duração < ou = a 30 horas	8 valores
Ações de formação com duração > a 30 horas e ou < ou = a 60 horas	10 valores
Ações de formação com duração > a 60 horas	15 valores
Pós graduação em Gestão	20 valores

O júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar devem estar relacionadas com o posto de trabalho a ocupar e reportadas nos últimos 5 anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Sempre que o documento comprovativo da experiência de determinada ação de formação não refira carga horária, serão consideradas 7 horas/dia, numa escala de 10 a 20 valores.

c) Na **Experiência Profissional (EP)**, o júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades e a atividade exercida caracterizadora do posto de trabalho a preencher, bem como o grau de complexidade das mesmas, a saber:

Experiência Profissional	Valoração
Nível 1 - desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominantemente na área funcional para o que é aberto o presente procedimento por período superior a 2 anos.	20 valores
Nível 2 - desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimentos, por período superior 1 ano.	15 valores
Nível 3 - desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento por período de 8 meses	10 valores
Nível 4 - desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período de 4 meses	5 valores

Os Candidatos são pontuados no fator EP até o limite máximo de 20 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências definidas são as seguintes:

Competências Técnicas: Orientação para Resultados, Análise de Informação e Sentido Crítico.

Competências Pessoais: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação; Iniciativa e Autonomia; Tolerância à pressão e contrariedades.

Competências concetuais ou conhecimentos específicos: Conhecimentos especializados e experiência.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível Classificativo	Nº de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 7 competências
16 - Bom	Em 5/6 competências
12 - Suficiente	Em 3/4 competências
8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

Prova de Conhecimentos (PC)

A 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, tendo como referência o perfil de profissional/competências previamente definido e constante no Anexo I à presente ata e da qual faz parte integrante.

A Prova de Conhecimentos (PC) é de realização individual, em suporte de papel e reveste a forma escrita, de natureza teórica e genérica diretamente relacionada com as exigências da função, constituída por perguntas de escolha múltipla.

A Prova de Conhecimentos (PC) terá uma duração máxima de sessenta minutos, com uma tolerância de dez (10) minutos.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos (PC) não será permitida a consulta de bibliografia nem de legislação anotada, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico ou computadorizado. Será apenas permitida a consulta a legislação não anotada. A avaliação versará sobre o seguinte:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 27/2002, de 8 de novembro, na sua atual redação - Regime jurídico da gestão hospitalar;
- Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, na sua atual redação - Lei de Bases da Saúde;
- Decreto-Lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, na sua atual redação - Lei Orgânica do Ministério da Saúde e respetivas alterações;
- Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro, na sua atual redação - Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, e respetivas alterações;
- Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, na sua atual redação - Regula o Regime Jurídico e os Estatutos aplicáveis às unidades de saúde do Serviço Nacional de Saúde com a natureza de Entidades Públicas Empresariais, bem como as integradas no Setor Público Administrativo;

- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Lei n.º 5/2012, de 23 de janeiro, na sua atual redação - Regula os requisitos de tratamento de dados pessoais para constituição de ficheiros de âmbito nacional, contendo dados de saúde, com recurso a tecnologias de informação e no quadro do Serviço Nacional de Saúde;
- Portaria n.º 147/2017, de 27 de abril, na sua atual redação - Regula o Sistema Integrado de Gestão do Acesso dos utentes ao Serviço Nacional de Saúde (SIGA SNS);
- Portaria n.º 45/2008 de 15 de janeiro, na sua atual redação - Regulamento do Sistema Integrado de Gestão de Inscritos para Cirurgia (SIGIC).
- Portaria n.º 254/2018 de 7 de setembro, que altera a Portaria n.º 207/2017, de 11 de julho, reforçadas no âmbito da Portaria n.º 171/2020, de 14 de julho, que “aprova o regime excecional de incentivos à recuperação da atividade assistencial não realizada por força da situação epidemiológica provocada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19, complementada pela Portaria n.º 288/2020 de 16 de dezembro;
- Portaria n.º 153/2017 de 4 de maio, na sua atual redação - Define os Tempos Máximos de Resposta Garantidos (TMRG) no Serviço Nacional de Saúde para todo o tipo de prestações de saúde sem caráter de urgência e aprova e publica a Carta de Direitos de Acesso aos Cuidados de Saúde pelos Utentes do SNS;
- Regulamento Interno do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar (publicado no site do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar).

A Prova de Conhecimentos (PC) constituída por 20 perguntas de escolha múltipla será efetuada da seguinte forma:

- a) Cada resposta certa é valorada com 1 ponto;
- b) Cada resposta errada desconta 1 ponto;
- c) Cada pergunta não respondida não é valorada.

A valoração final da Prova de Conhecimentos (PC) resulta do somatório da pontuação em cada uma das perguntas e para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores.

Os candidatos que se apresentem à Prova de Conhecimentos (PC) devem ser portadores de bilhete de identidade/cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. É exigida esferográfica pessoal bem como máscara de proteção individual certificada.

Avaliação Psicológica (AP)

Tendo em consideração que a 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 previamente definidas, o júri decidiu propor ao Presidente do Conselho Diretivo que a aplicação deste método de seleção seja realizado por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por entidade privada.

A Avaliação Psicológica (AP) será avaliada 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.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) destina-se a avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma duração que não deve exceder os 30 minutos e a classificação será apurada mediante o preenchimento de uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método.

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu os seguintes itens:

- 1 - Responsabilidade Compromisso com o Serviço (RCS);
- 2 - Interesse e Motivação Profissional (IMP);
- 3 - Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG);
- 4 - Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
- 5 - Aptidão e Conhecimentos Profissionais (ACE).

Cada um dos itens será avaliado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores cuja classificação será obtida da seguinte forma:

$$EPS = (RCS+IMP+CTG+CEC+ACP)/5$$

Em que:

Elevado	Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência.
Bom	Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência.
Suficiente	Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência.
Reduzido	Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência.
Insuficiente	Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

O Júri deliberou, ainda, que a classificação deste método de seleção resultará da média aritmética das pontuações obtidas nos quatro itens supra mencionados.

Sexto - Valoração e classificação final

Classificação Final (CF)

A valoração nos métodos anteriormente referidos será traduzida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = AC \times 30\% + EAC \times 25\% + EPS \times 45\%$$

$$CF = PC \times 30\% + AP \times 25\% + EPS \times 45\%$$

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Sétimo - Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração final e para efeitos de ordenação, serão utilizados os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e, subsidiariamente, o seguinte critério de desempate: Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da EPS.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Oitavo - Critérios que conduzem à exclusão do presente procedimento

- a) Candidatos que apresentem a candidatura fora do prazo estipulado para o efeito ou que não instruem a candidatura de acordo com os requisitos constantes do ponto 16.4 do presente aviso;
- b) Candidatos, que até à data limite para apresentação das candidaturas não declarem reunir os requisitos constantes do artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 84/2015, de 7 de agosto e 18/2016 de 20 de junho.
- c) Candidatos que até à data da candidatura não comprovem ser detentores do nível habilitacional exigido;
- d) Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em algum dos métodos de seleção considerados;
- e) Candidatos que não apresentam candidatura por via eletrónica, para o endereço recrutamento.TS@hovar.min-saude.pt

Nono - Publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar e na sua página eletrónica, disponível em www.hovar.min-saude.pt

Dada a natureza urgente do procedimento concursal, da aplicação de cada método de seleção não cabe a realização de audiência de interessados.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, por correio eletrónico.

Décimo - Proposta de lista de ordenação final

A lista de ordenação final dos candidatos é publicada na página eletrónica do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, disponível em www.hovar.min-saude.pt, após aplicação dos métodos de seleção.

Os candidatos aprovados, bem como os excluídos, são notificados da proposta de lista de ordenação final, por correio eletrónico, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

As alegações dos candidatos são apresentadas por correio eletrónico.

As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas por escrito, por correio eletrónico.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público nas instalações do Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar e na respetiva página eletrónica disponível em www.hovar.min-saude.pt, sendo notificada aos candidatos por correio eletrónico.

Endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação:

O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos é o constante do formulário de candidatura.

O endereço eletrónico a considerar para efeitos de apresentação das alegações por parte dos candidatos é o seguinte: recrutamento.TS@hovar.min-saude.pt

Décimo primeiro - Informações complementares

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, para o processo de avaliação.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião tendo sido lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O JÚRI DO CONCURSO

O Presidente do Júri,

Luís Miguel dos Santos Ferreira

1.º Vogal efetivo

Ricardo da Silva Pinto

2.º Vogal efetivo

Margarida Azevedo Almeida Alves

ANEXO I

PERFIL PROFISSIONAL/COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal para um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior, carreira de Técnico Superior - Serviço de Gestão e Admissão de doentes

Caracterização do posto de trabalho / Atividades a desenvolver

As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º, a que corresponde o grau 3 de complexidade funcional na área de Admissão e Gestão de Doentes no Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar, nomeadamente: elaborar relatórios estatísticos e previsionais relativos à atividade assistencial/produção hospitalar conducentes à definição e concretização das políticas estratégias do HFZ-Ovar e monitorização da atividade regular da instituição; prestar assessoria ao Conselho Diretivo na elaboração de estudos de natureza técnica que fundamentam e preparam a tomada de decisão e reporte a instâncias superiores; monitorizar, recolher e organizar informação estatística proveniente de ferramentas digitais na área da saúde e propor ações de melhoria para o seu funcionamento, tais como SONHO; SICA; SIGLIC; BIMH, Sclínico, GPR-SNS, ALERT, entre outros sistemas de informação da área da saúde.

Perfil de Competências

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção - Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS
Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-Chave)
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades
Análise da informação e sentido crítico:	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.

<p>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico</p>	<p>Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.</p>
	<p>Prepara-se antecipadamente quanto tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.</p>
	<p>Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</p>
<p>Comunicação:</p> <p>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.</p>	<p>Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.</p>
	<p>Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.</p>
	<p>É Normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.</p>
	<p>Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.</p>
<p>Responsabilidade e compromisso com o serviço:</p> <p>Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p>	<p>Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.</p>
	<p>Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.</p>
	<p>É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.</p>
	<p>Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.</p>
<p>Tolerância à pressão e contrariedades:</p> <p>Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<p>Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.</p>
	<p>Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.</p>
	<p>Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</p>
	<p>Aceita as críticas e contrariedades.</p>
<p>Trabalho de equipa e cooperação:</p>	<p>Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.</p>

<p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.</p>	<p>Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</p>
	<p>Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.</p>
	<p>Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</p>
<p>Conhecimentos especializados e experiência:</p> <p>Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções.</p>	<p>Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.</p>
	<p>Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.</p>
	<p>Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.</p>
	<p>Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.</p>

