Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Saúde, a afetar à Divisão de Epidemiologia e Estatística da Direção de Serviços de Informação e Análise, área de Codificação e Vigilância da Mortalidade.

Ata n.º 1

Aos três dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e seis, realizou-se, por videoconferência, a primeira reunião do júri do procedimento concursal autorizado ao abrigo do Despacho n.º 089/2026 de 29 de outubro de 2026 da Senhora Diretora-Geral da Saúde Rita Sá Machado, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, na Divisão de Epidemiologia e Estatística da Direção de Serviços de Informação e Análise, na área de Codificação e Vigilância da Mortalidade, previstos no mapa de pessoal da Direção-Geral da Saúde (DGS).

Para esta reunião foram convocados/as, e estiveram presentes, a Presidente do júri, Ana Isabel Mendes, Chefe de Divisão de Epidemiologia e Estatística, da Direção-Geral da Saúde, o 1.º Vogal efetivo, Rafael Costa Vasconcelos, Médico Assistente Especialista de Saúde Pública, da Divisão de Epidemiologia e Estatística, e que substitui a Presidente nas suas ausências e impedimentos, e a 2.ª Vogal efetiva Hayane Vardevanyan, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir a forma de organização do procedimento, estabelecer os métodos de seleção e as condições específicas para a sua aplicação, bem como os parâmetros de avaliação, respetivas ponderações e grelha classificativa.
2. Definir a fórmula de classificação final e os critérios de desempate.

Assim, considerando que:

A) Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios são:

   a. Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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, e

   b. Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

B) Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo uma vez que o referido método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e complementa os restantes métodos;

C) Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que, estando em regime de valorização profissional, a tenham desempenhado imediatamente antes, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), 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, e a EAC, salvo se esses/as candidatos/as, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos/às restantes candidatos/as;

D) A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido e validado pela DGS, que se anexa à presente ata, desta fazendo parte integrante (Anexo I — Perfil de Competências);

E) O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento;

F) Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada método de seleção é eliminatório, sendo excluído/a do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores na PC, na AC ou na EAC, ou a menção de Não Apto na AP.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação e condições específicas de aplicação dos métodos:

1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

1.1.1. A PC é realizada individualmente, em plataforma eletrónica, em ambiente controlado, com recurso a videovigilância, sem consulta de documentação, sendo valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, arredondada às centésimas.

1.1.2. Os/As candidatos/as devem utilizar os seus próprios meios informáticos (computador e *webcam*) e garantir ligação à internet entre a hora agendada para o início da identificação e a conclusão da prova.

1.1.3. Os/As candidatos/as devem aceder à plataforma eletrónica de realização da prova 60 (sessenta) minutos antes da hora agendada para o início da PC, de modo a realizarem a sua identificação. Os/As candidatos/as que não concluam a identificação no período referido não poderão realizar a prova.

1.1.4. Não é permitida a ausência temporária da plataforma após o início da PC. Em situação excecional e inadiável, eventuais ausências serão registadas como ocorrência pelo/a responsável pela vigilância e posteriormente apreciadas pelo júri.

1.1.5. A correção da PC é efetuada sob anonimato, mediante correção automática na plataforma em que foi realizada (alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

1.1.6. A PC será constituída por 40 (quarenta) questões de escolha múltipla, em que:

1.1.6.1. Deve ser assinalada apenas uma resposta de entre as 4 opções possíveis em cada questão;

1.1.6.2. Cada resposta certa será classificada de acordo com o respetivo grau de complexidade, sendo que:

1.1.6.2.1. Às 12 questões de baixo grau de complexidade (≈30%) corresponde a cotação de 0,3 valores.

1.1.6.2.2. Às 20 questões de médio grau de complexidade (≈50%) corresponde a cotação de 0,5 valores.

1.1.6.2.3. Às 8 questões de elevado grau de complexidade (≈20%) corresponde a cotação de 0,8 valores.

1.1.6.3. A ausência de resposta e a resposta errada corresponderão à atribuição de 0 (zero) valores nessa questão.

1.1.7. A duração total da PC é de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada até ao limite de 50% do tempo para candidatos/as com deficiência comprovada que o solicitem.

1.1.8. Os/As candidatos/as com deficiência comprovada poderão solicitar adaptações razoáveis, nos termos legalmente aplicáveis. O comprovativo do grau de deficiência ou incapacidade, quando não apresentado na candidatura, deve ser remetido até 10 dias úteis antes da data da PC.

1.1.9. A PC incidirá sobre as seguintes temáticas:

1.1.9.1. Enquadramento orgânico e funcional da Direção-Geral da Saúde;

1.1.9.2. Sistema de Informação dos Certificados de Óbito (SICO): enquadramento legal, circuito de certificação, modelos de certificado e articulação com outros sistemas de informação;

1.1.9.3. Classificação Internacional de Doenças, revisões 10 e 11 (CID-10 e CID-11): regras de codificação e de seleção da causa básica de morte, mortalidade materna e perinatal, e transição para a CID-11;

1.1.9.4. Vigilância em saúde pública: conceitos, objetivos, tipos e atributos dos sistemas de vigilância, com particular foco na vigilância da mortalidade;

1.1.9.5. Medidas de frequência (proporções, rácios e taxas; taxas de mortalidade bruta, específica e padronizada; mortalidade proporcional; letalidade; anos potenciais de vida perdidos) e medidas de associação (risco relativo, odds ratio, diferença de riscos) em epidemiologia.

1.1.10. A bibliografia e legislação de suporte à realização da PC são as constantes do Anexo II, o qual faz parte integrante da presente ata.

1.2. Avaliação Psicológica (AP)

1.2.1. A aplicação do método é realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), enquanto entidade especializada pública, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e por psicólogos/as habilitados/as para o efeito, observando os princípios científicos, técnicos, éticos e deontológicos aplicáveis.

1.2.2. A AP é realizada individualmente, à distância, em plataforma eletrónica, em ambiente controlado, com recurso a videovigilância, numa única fase, sendo que os/as candidatos/as devem utilizar os seus próprios meios informáticos (computador e *webcam*) e garantir ligação à internet entre a hora agendada para o início da identificação e a conclusão da avaliação.

1.2.3. Os/As candidatos/as devem aceder à plataforma eletrónica de videovigilância 60 (sessenta) minutos antes da hora agendada para o início da avaliação, de modo a realizarem a sua identificação. Os/as candidatos/as que não concluam a identificação no período referido não poderão realizar a avaliação.

1.2.4. A AP irá avaliar as seguintes aptidões cognitivas constantes do perfil de competências:

1.2.4.1. Raciocínio Dedutivo (RD);

1.2.4.2. Raciocínio Lógico (RL);

1.2.4.3. Raciocínio Numérico (RN).

1.2.5. Os resultados das aptidões cognitivas são calculados e interpretados com base na escala psicométrica Sten (1–10), onde os valores entre Sten 5 e 6 (Classe C) representam padrões típicos e expectáveis de desempenho ou comportamento no grupo normativo de referência. Valores acima (Classes A, B) ou abaixo (Classes D, E) desta faixa indicam tendências mais ou menos acentuadas. A menção classificativa de Apto corresponde à obtenção da Classe C ou superior (Classes A, B) em todas as aptidões avaliadas.

1.2.6. A AP irá ainda avaliar as seguintes competências comportamentais constantes do perfil de competências:

1.2.6.1. Orientação para o serviço público;

1.2.6.2. Organização, planeamento e gestão de projetos.

1.2.7. A avaliação do potencial em cada competência é efetuada através de uma escala psicométrica Sten (1–10). Os resultados são convertidos para uma escala comportamental de três níveis (1, 3 e 5), que traduz o nível de manifestação estimado em cada competência, onde a menção classificativa de Apto corresponde à obtenção do nível 3 ou superior, nas duas competências avaliadas. Corresponde ao nível 1 o resultado Sten inferior a 4,5, ao nível 3 o resultado igual ou superior a 4,5 e inferior a 6,5 e ao nível 5 o resultado igual ou superior a 6,5.

1.2.8. A classificação final da AP é expressa através das menções Apto e Não Apto (n.º 2 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro), sendo atribuída a menção de Apto ao/à candidato/a que obtenha a menção de Apto em ambos os parâmetros avaliados (aptidões cognitivas e competências comportamentais).

1.2.9. Será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo (subalínea i) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro), sem prejuízo da comunicação ao júri das menções classificativas.

1.2.10. A ficha individual de Avaliação Psicológica (Anexo III da presente ata), disponibilizada ao/à candidato/a, indica a menção classificativa obtida em cada parâmetro e a menção classificativa final.

1.3. Avaliação Curricular (AC)

1.3.1. A AC incidirá sobre os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, por referência à data-limite de apresentação das candidaturas:

1.3.1.1. Habilitação Académica (HA): em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

1.3.1.2. Formação Profissional (FP): em que serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências funcionais;

1.3.1.3. Experiência Profissional (EP): em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;

1.3.1.4. Avaliação de Desempenho (AD): será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, 2025.

1.3.2. A AC, incluindo os respetivos fatores, será valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A classificação resulta da média aritmética ponderada, obtida nos fatores da AC, tendo o júri deliberado que seja calculada de acordo com a seguinte fórmula: AC = 30% HA + 30% EP + 25% FP + 15% AD.

1.3.3. A Habilitação Académica será classificada de acordo com a mais elevada das seguintes situações, considerando-se o mestrado integrado como licenciatura e mestrado na respetiva área:

1.3.3.1. Licenciatura nas áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho identificadas no perfil de competências: 12 valores;

1.3.3.2. Licenciatura nas áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho identificadas no perfil de competências e Mestrado ou Doutoramento noutras áreas: 14 valores;

1.3.3.3. Licenciatura e Mestrado nas áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho identificadas no perfil de competências: 16 valores;

1.3.3.4. Licenciatura e Doutoramento nas áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho identificadas no perfil de competências: 18 valores;

1.3.3.5. Licenciatura, Mestrado e Doutoramento nas áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho identificadas no perfil de competências: 20 valores.

1.3.4. Na Formação Profissional, o júri deliberou:

1.3.4.1. Considerar unicamente a formação profissional certificada realizada nos últimos 5 anos, por referência à data-limite de apresentação das candidaturas, com carga horária mínima de 7 horas e com indicação clara da duração e entidade promotora.

1.3.4.2. A valoração será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, com base na carga horária total em ações formativas nas áreas de formação profissional mais relevantes identificadas no perfil de competências, valorizando a duração da formação técnica relevante, independentemente de esta se concentrar numa ou em várias áreas temáticas.

1.3.4.3. Critérios de valoração baseados no total de horas acumuladas:

1.3.4.3.1. Menos de 7 horas: 0 valores;

1.3.4.3.2. De 7 até 28 horas: 14 valores;

1.3.4.3.3. Mais de 28 até 56 horas: 16 valores;

1.3.4.3.4. Mais de 56 até 84 horas: 18 valores;

1.3.4.3.5. Mais de 84 horas: 20 valores.

1.3.5. Na Experiência Profissional, o júri deliberou:

1.3.5.1. Adotar um modelo que valoriza a duração total da experiência técnica relevante, independentemente de esta se concentrar numa ou em várias áreas temáticas. A valoração será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, com base na duração total da experiência em funções técnicas exercidas nas áreas profissionais mais relevantes identificadas no perfil de competências, sendo os períodos simultâneos contados uma só vez.

1.3.5.2. A classificação será atribuída segundo os seguintes critérios:

1.3.5.2.1. Sem experiência: 0 valores;

1.3.5.2.2. Experiência inferior a 1 ano: 14 valores;

1.3.5.2.3. Experiência igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos: 16 valores;

1.3.5.2.4. Experiência igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos: 18 valores;

1.3.5.2.5. Experiência igual ou superior a 3 anos: 20 valores.

1.3.6. A Avaliação de Desempenho será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

1.3.6.1. Valoração das menções qualitativas:

1.3.6.1.1. Inadequado: 0 valores;

1.3.6.1.2. Regular: 14 valores;

1.3.6.1.3. Bom: 16 valores;

1.3.6.1.4. Muito Bom: 18 valores;

1.3.6.1.5. Muito bom com reconhecimento de mérito (desempenho excelente): 20 valores.

1.3.6.2. No caso de candidatos/as que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração correspondente à menção Regular (14 valores).

1.3.7. Para efeitos de classificação da AC, foi elaborada a grelha que constitui o Anexo IV da presente ata.

1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.4.1. A EAC será aplicada, em colaboração com a DGAEP, tendo por referência as competências comportamentais descritas no perfil de competências.

1.4.2. Será aplicada, à distância, em plataforma eletrónica, com recurso a um guião previamente elaborado, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências e comportamentos em avaliação. A avaliação das referidas competências resultará da informação veiculada pelo/a candidato/a, ao longo da entrevista, nas respostas às questões integradas no guião. Os/As candidatos/as devem utilizar os seus próprios meios informáticos (computador com câmara e microfone) e garantir ligação à internet durante toda a entrevista.

1.4.3. Serão avaliadas as seguintes competências:

1.4.3.1. Orientação para a colaboração;

1.4.3.2. Orientação para os resultados;
1.4.3.3. Análise crítica e resolução de problemas;
1.4.3.4. Comunicação.

1.4.4. As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos três comportamentos associados às competências descritas no perfil de competências. Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

1.4.4.1. Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
1.4.4.2. Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
1.4.4.3. Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

1.4.5. A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, de acordo com as seguintes correspondências:

1.4.5.1. Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto: A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5).
1.4.5.2. Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto: A competência é classificada com a pontuação de 3.
1.4.5.3. Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto: A competência é classificada com a pontuação de 1.

1.4.6. A classificação da EAC resulta da média simples das classificações obtidas em cada uma das competências, valorada numa escala de 0 a 20 valores de acordo com as seguintes correspondências:

1.4.6.1. Média 5,000: 20,00 valores;
1.4.6.2. Média 4,500: 17,50 valores;
1.4.6.3. Média 4,000: 15,00 valores;
1.4.6.4. Média 3,500: 12,50 valores;
1.4.6.5. Média 3,000: 10,00 valores;
1.4.6.6. Média ≤ 2,500: 7,50 valores.

1.4.7. Sem prejuízo das classificações obtidas nas restantes competências, a obtenção de 1 ponto numa das competências determina a atribuição da classificação final de 7,50 valores no método de seleção EAC e, assim, a exclusão do/a candidato/a do procedimento.

1.4.8. A ficha individual da EAC (Anexo V da presente Ata), disponibilizada a cada candidato/a, indica as competências avaliadas, a respetiva classificação atingida em cada uma delas e a classificação final no método de seleção.

2. Classificação final e critérios de desempate

2.1. A classificação final dos/as candidatos/as será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

2.1.1. Classificação Final = 70% Prova de Conhecimentos + 30% Entrevista de Avaliação de Competências ou
2.1.2. Classificação Final = 70% Avaliação Curricular + 30% Entrevista de Avaliação de Competências.

2.2. Critérios de ordenação preferencial:

2.2.1. A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos nos artigos 23.º e 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando ainda os seguintes critérios, pela ordem enunciada:

2.2.1.1. Maior classificação na competência Análise crítica e resolução de problemas;

2.2.1.2. Maior grau académico nas áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho identificadas no perfil de competências;

2.2.1.3. Maior classificação final do curso que confere a habilitação académica exigida para admissão.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos/as presentes.

O/A Presidente

Assinado por: **Ana Isabel Mendes de Carvalho**
Num. de Identificação: 12507784
Data: 2026.11.03 08:17:22+00'00'

Primeiro/a Vogal Efetivo/a

Assinado por: **Rafael Costa Simões de Vasconcelos**
Num. de Identificação: 14206328
Data: 2026.11.03 08:29:58+00'00'

Segundo/a Vogal Efetivo/a

Assinado por: **Hayane Vardevanyan**
Num. de Identificação: 15290865
Data: 2026.11.03 16:27:13+00'00'

ANEXO I

Perfil de Competências

Perfil de Competências

Direção – Geral da Saúde (DGS)

Unidade Orgânica • Divisão de Epidemiologia e Estatística

Carreira/Categoria • Técnico Superior

Área funcional • Codificação e Vigilância da Mortalidade

REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

DGS
Direção-Geral da Saúde



Antes de imprimir, questione se a impressão é mesmo necessária.

Se tiver de o fazer, pondere sobre a necessidade de impressão integral.

Privilegie o uso de papel reciclável, escolhendo, se possível, as opções frente/verso e preto/branco.

Faça a diferença e opte por práticas mais sustentáveis — Recicle.

ÍNDICE

INFORMAÇÃO GERAL 4

DIVISÃO DE EPIDEMIOLOGIA E ESTATÍSTICA 5

2.1 Competências da unidade orgânica 5

2.2 Enquadramento Organizacional e Funcional 6

2.3 Caracterização Relacional 8

2.4 Atividades críticas (AC) associadas ao posto de trabalho 9

EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA 10

3.1 Requisitos de educação e formação 10

3.2 Requisitos de experiência profissional 11

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS 12

4.1 Competências técnicas 12

4.2 Aptidões Cognitivas 15

4.3 Competências comportamentais 16

INFORMAÇÃO GERAL

Direção – Geral da Saúde (DGS)	
Endereço	Alameda D. Afonso Henriques, n.º 45, 1049-005 Lisboa
Telefone geral	21 843 0500
E-mail	geral@dgs.min-saude.pt
Site	www.dgs.pt
NIPC	600037100
Código SIOE	141300000
Cargo do Dirigente Máximo	Diretora-Geral da Saúde
Nome do Dirigente Máximo	Rita Sá Machado

DIVISÃO DE EPIDEMIOLOGIA E ESTATÍSTICA

2.1 Competências da unidade orgânica

À Divisão de Epidemiologia e Estatística, compete em geral:

a) Desenvolver sistemas de informação para conhecer o estado de saúde da população e seus determinantes, contemplando a recolha e compilação dos dados e a avaliação da qualidade, validação, análise, síntese, disseminação e comunicação da informação;

b) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes, produzindo informação para o planeamento da saúde;

c) Desenvolver e manter a vigilância epidemiológica de doenças abrangidas por sistemas de vigilância em saúde pública e de determinantes em saúde, garantindo a disseminação da informação e apoiando a coordenação da vigilância epidemiológica nacional;

d) Uniformizar conceitos, nomenclaturas e metodologias conducentes à codificação de doenças, traumatismos ou lesões funcionais e à definição de indicadores e índices sobre o estado de saúde e seus determinantes;

e) Definir metodologias de recolha, compilação, avaliação da qualidade e validação de dados/informação, nomeadamente garantindo a qualidade da certificação de óbitos;

f) Assegurar as funções de codificação das causas de morte no âmbito do Sistema Estatístico Nacional;

g) Orientar tecnicamente a realização de estudos epidemiológicos de âmbito nacional e internacional;

h) Validar resultados de estudos realizados por entidades ou investigadores, de modo a serem oficialmente reconhecidos com representatividade nacional.

2.2 Enquadramento Organizacional e Funcional

Organizacional	
Serviços	Direção-Geral da Saúde
Unidade Orgânica Nuclear	Direção de Serviços de Informação e Análise
Unidade Orgânica Flexível	Divisão de Epidemiologia e Estatística

Funcional	
Carreira/Categoria	Técnico Superior
Grau de complexidade funcional	3
Área profissional	Sistemas de Informação
Área funcional	Codificação e Vigilância da Mortalidade
Área de atividade	Sistema de Informação dos Certificados de Óbito (SICO). Codificação de causas de morte. Vigilância e monitorização da mortalidade.
Objetivo da função	Assegurar a codificação das causas de morte e participar nas atividades de vigilância e monitorização da mortalidade.
Descritivo de acordo com mapa de pessoal	Apoio à Diretora-geral da Saúde no exercício das suas competências de autoridade de saúde nacional; Emissão de normas e orientações, quer clínicas quer organizacionais, desenvolver e promover a execução de programas em matéria de saúde pública e para melhoria da prestação de cuidados em áreas relevantes da saúde; Coordenação da vigilância epidemiológica de determinantes da saúde e de doenças transmissíveis e não transmissíveis, e sistemas de alerta e resposta apropriada a emergências de saúde pública; Planeamento de atividades e ações no âmbito da Promoção da saúde e

	prevenção da doença; Definição de condições técnicas para a adequada prestação de cuidados de saúde; Planeamento e programação da política nacional para a qualidade no sistema de saúde; Elaboração e execução do Plano Nacional de Saúde; Planeamento e execução do plano de comunicação interna e externa da Direção-Geral da Saúde; Gestão dos recursos humanos, logísticos e financeiros da DGS, apoiando a Direção para a melhor decisão.
Responsabilidades de coordenação	Não
Local de Trabalho	Alameda D. Afonso Henriques, n.º 45, 1049-005 Lisboa.
Instrumentos de trabalho	Microsoft Office 365, (Outlook, Word, Excel, PowerPoint, Teams e SharePoint). Sistemas de informação específicos da área da saúde e de análise de dados (SPSS, Stata, R ou outros similares).
Deslocações	—
Modalidade de horário de trabalho	A modalidade regra de horário de trabalho na DGS é o horário de trabalho flexível. Possibilidade de modalidade de teletrabalho parcial, nos termos do Regulamento n.º 319/2023, de 14 de março de 2023.

2.3 Caracterização Relacional

Principais Interlocutores Internos	Superiores hierárquicos, colegas, outras unidades orgânicas.
Externos	INE, IRN, INMLCF, SPMS, médicos certificadores e instituições de saúde, instituições internacionais.
Tipo de contactos	Informar, aconselhar, auxiliar, representar a organização, cooperar em equipas de trabalho.
Âmbito das interações	Apoio técnico, articulação de atividades e cooperação necessária ao desenvolvimento do trabalho.
Descrição da Representação Institucional	Não aplicável
Âmbito Representação Institucional	Não aplicável

2.4 Atividades críticas (AC) associadas ao posto de trabalho

AC1	Codifica causas de morte de acordo com classificação internacional para produção de informação de vigilância de mortalidade.
AC2	Presta apoio técnico aos utilizadores do SICO e assegura a qualidade e integridade dos dados dos certificados de óbito.
AC3	Apoia a revisão da classificação internacional em uso e a transição entre classificações, garantindo a harmonização, consistência e comparabilidade dos dados.
AC4	Elabora informação de vigilância de mortalidade para apoio à tomada de decisão.
AC5	Apoia a produção e validação de estatísticas de saúde.
AC6	Apoia a manutenção e desenvolvimento técnico de sistemas de apoio à vigilância da mortalidade.

EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA

3.1 Requisitos de educação e formação

Nível habilitacional mínimo exigido para o exercício do posto de trabalho	Licenciatura.
Áreas adequadas ao exercício do posto de trabalho	Enfermagem, Medicina; Ciências Biomédicas; Ciências Farmacêuticas; Farmácia; Farmácia Biomédica; Psicologia; Ciências Psicológicas; Psicologia Aplicada; Psicologia Clínica; Psicologia e Saúde; Ciências da Saúde.
Título e ou condições exigidas por lei especial:	Não aplicável
Formação profissional mais relevante	Epidemiologia, Saúde Pública, Ciência de dados e Sistemas e Tecnologias de Informação.
Exceções aos requisitos gerais previstos no artigo 17º da LTFP	Não aplicável

3.2 Requisitos de experiência profissional

Área de Experiência	Descrição da Experiência Profissional	Duração desejável *
Estatísticas de saúde	Experiência em estatísticas de saúde e dos sistemas de informação em saúde.	≥ 1 ano
Tecnologias e gestão de informação	Experiência em tecnologias de informação e gestão de informação, preferencialmente com competências em análise de dados com utilização de software de análise de dados (e.g., SPSS, Stata, R ou similares).	≥ 1 ano
Relações institucionais	Experiência em articulação e comunicação com entidades externas.	≥ 1 ano
Saúde Pública	Experiência em epidemiologia ou saúde pública.	≥ 1 ano
Codificação nosológica	Experiência em codificação de causas básicas de morte.	≥ 6 meses

* Não impeditiva de candidaturas com tempo de experiência inferior.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS

4.1 Competências técnicas

Conhecimentos científicos e técnicos, e capacidade para os aplicar em contexto real, indispensáveis ao desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho.

Conhecimentos	Capacidades
Codificação (AC1; AC3)	Aplicar classificação internacional para codificação de causas de morte de acordo com as classificações, normas e regras em vigor, para assegurar a qualidade, comparabilidade e fiabilidade da informação em saúde. Aplicar sistemas de classificação e codificação de dados de saúde, para garantir a uniformização e a correta interpretação da informação produzida. Apoiar a revisão da classificação internacional em uso e a transição entre classificações, para garantir a continuidade, consistência e qualidade dos dados e indicadores produzidos. Participar em grupos de trabalho nacionais e internacionais nas áreas relevantes, para contribuir para o desenvolvimento, harmonização e aplicação de normas e boas práticas.
Sistemas de informação (AC2; AC6)	Utilizar sistemas de informação para apoiar tecnicamente a codificação de certificados de óbito para assegurar a qualidade, integridade e consistência dos dados registados. Validar informação registada em sistemas de informação, para garantir a fiabilidade da informação utilizada na produção de indicadores e estatísticas de saúde. Apoiar a manutenção e desenvolvimento técnico de sistemas de apoio à vigilância da mortalidade.

Conhecimentos	Capacidades
Epidemiologia (AC4)	Elaborar informação de vigilância de mortalidade para apoio à tomada de decisão. Analisar dados epidemiológicos de mortalidade, para identificar tendências, padrões e fatores relevantes para a saúde pública.
Estatística (AC5)	Produzir e validar estatísticas de saúde a partir de dados recolhidos e tratados, para disponibilizar informação de suporte à monitorização, avaliação e tomada de decisão. Aplicar métodos estatísticos na análise de dados de saúde, para produzir indicadores fiáveis e relevantes para a caracterização do estado de saúde da população.
Ferramentas Digitais (AC1-AC6)	Utilizar sistemas de informação e ferramentas digitais na recolha, tratamento, análise e interpretação de dados e indicadores de saúde, para apoiar a monitorização, a avaliação e a tomada de decisão. Automatizar e otimizar processos e tarefas através de ferramentas digitais, para promover a eficiência e a qualidade dos processos de trabalho. Construir mapas, indicadores, dashboards e instrumentos de acompanhamento e reporte, para disponibilizar informação fiável e útil à gestão e monitorização da atividade. Integrar e relacionar informação proveniente de diferentes aplicações e bases de dados, para assegurar uma visão abrangente e consistente da informação de saúde. Utilizar ferramentas de análise e visualização de dados, designadamente Microsoft 365, SPSS, R ou outras equivalentes, para apoiar a produção e disseminação de conhecimento.
Comunicação técnica e institucional (AC2; AC3; AC4)	Comunicar informação técnica e institucional de forma rigorosa e adequada aos diferentes interlocutores.

Conhecimentos	Capacidades
Língua inglesa aplicada ao contexto técnico e institucional (AC1; AC3)	Utilizar a língua inglesa na comunicação e interação profissional, para colaborar eficazmente em contextos técnicos e institucionais nacionais e internacionais. Interpretar documentação técnico-científica em língua inglesa, para apoiar a atualização de conhecimentos e a fundamentação técnica da atividade desenvolvida. Comunicar informação técnica e científica em língua inglesa, para assegurar a participação em redes, projetos, reuniões e grupos de trabalho de âmbito internacional. Utilizar terminologia técnica de saúde pública em língua inglesa, para facilitar a comunicação especializada e a partilha de conhecimento.

4.2 Aptidões Cognitivas

Designação Aptidão	Descrição
Raciocínio Dedutivo (RD)	Avalia a aptidão para retirar conclusões lógicas baseadas na informação fornecida, identificar pontos positivos e negativos em argumentos e completar cenários com recurso a informação incompleta.
Raciocínio Lógico (RL)	Avalia a aptidão para trabalhar com informações incompletas e elaborar soluções para problemas novos a partir das premissas iniciais.
Raciocínio Numérico (RN)	Avalia a aptidão para tomar decisões ou chegar a deduções corretas a partir de dados numéricos. A ênfase deste teste é em compreender e avaliar os dados mais do que na realização de cálculos.

4.3 Competências comportamentais

Competências	Comportamentos associados
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (competência transversal nuclear) Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	Ética e Valores: Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. Compromisso: Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. Conduta Pessoal: Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÂO (competência transversal nuclear) Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	Relacionamento: Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. Clima de Bem-estar: Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito. Objetivos Comuns: Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (competência transversal nuclear) Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Foco nos Resultados: Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. Otimização dos Recursos: Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas. Qualidade: Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

Competências	Comportamentos associados
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (competência transversal funcional) Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	Recolha e Análise de Informação: Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. Interpretação e Compreensão: Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos. Resolução de Problemas: Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
COMUNICAÇÃO (competência transversal funcional) Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada	Clareza: Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos. Adaptação: Ajusta a linguagem e a mensagem para apelar às motivações e objetivos dos interlocutores. Compreensão: Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS (competência transversal funcional) Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	Organização: Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. Planeamento: Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. Gestão de Projetos: Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

Os níveis de exigência dos comportamentos variam de 1 a 5 nas competências transversais, pressupondo cada nível a manifestação dos níveis inferiores. Nos termos do n.º 10 do Anexo I da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, podem ser associados a uma mesma competência comportamentos com diferentes níveis de exigência.

ANEXO II

Bibliografia e legislação[1] de suporte à realização da Prova de Conhecimentos

a. Decreto-Lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, na sua redação atual, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Saúde;
b. Decreto regulamentar n.º 14/2012, de 26 de janeiro, na sua versão mais recente, que aprova a orgânica da Direção-Geral da Saúde;
c. Portaria n.º 159/2012, de 22 de maio, na sua versão mais recente, que fixa a estrutura nuclear da DGS;
d. Despacho n.º 7763/2012, de 29 de maio, na sua versão mais recente, que cria unidades orgânicas flexíveis e equipas multidisciplinares da DGS;
e. Lei n.º 81/2009, de 21 de agosto, que institui um sistema de vigilância em saúde pública;
f. Bonita R, Beaglehole R, Kjellström T. Basic Epidemiology, 2.ª ed. Genebra: Organização Mundial da Saúde; 2006. ISBN 978-92-4-154707-9. https://www.who.int/publications/b/31231;
g. Centers for Disease Control and Prevention. Principles of Epidemiology in Public Health Practice, 3.ª ed. - Public Health Surveillance. https://archive.cdc.gov/www_cdc_gov/csels/dsepd/ss1978/lesson5/index.html ;
h. European Centre for Disease Prevention and Control. Data quality monitoring and surveillance system evaluation - A handbook of methods and applications. Estocolmo: ECDC; 2014. ISBN 978-92-9193-592-5. doi:10.2900/35329. https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/data-quality-monitoring-and-surveillance-system-evaluation-handbook-methods-and ;
i. Lei n.º 15/2012, de 3 de abril, que institui o Sistema de Informação dos Certificados de Óbito (SICO);
j. Portaria n.º 334/2012, de 23 de outubro, que aprova os modelos de certificado de óbito e de certificado de óbito fetal e neonatal e os modelos de boletim de informação clínica e do formulário eletrónico para introdução dos dados resultantes de autópsia clínica, de autópsia médico-legal ou de perícia médico-legal a ela associada;
k. Orientação da DGS n.º 020/2013, de 31/12/2013, relativa ao Certificado de Óbito Eletrónico – Utilização do SICO;
l. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde versão 10 (ICD-10) na edição de 2019 (volume II): https://icd.who.int/browse10/2019/en ;
m. The WHO application of ICD-10 to deaths during the perinatal period: ICD-PM, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/249515/9789241549752-eng.pdf?sequence=1 ;
n. The WHO Application of ICD-10 to deaths during pregnancy, childbirth and the puerperium: ICD-MM, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/70929/9789241548458_eng.pdf?sequence=1 ;
o. Guia de Transição ou implementação da CID-11: https://icd.who.int/pt/docs/ICD-11-Implementation-Transition-Guide_v105_PT_OMS.pdf ;
p. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho, na sua versão mais recente.
q. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão mais recente.
r. Regulamento n.º 319/2023, de 14 de março, que aprova o Regulamento Interno de Funcionamento e Horário de Trabalho e de Prestação de Trabalho em Regime de Teletrabalho.

[1] Toda a legislação indicada deverá ser consultada nas suas versões atualizadas.

ANEXO III

Ficha de Avaliação Psicológica

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Saúde, a afetar à Divisão de Epidemiologia e Estatística da Direção de Serviços de Informação e Análise, área de Codificação e Vigilância da Mortalidade.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CÓDIGO DE CANDIDATURA:

APTIDÕES	**DESEMPENHO NA APTIDÃO**
MENÇÃO CLASSIFICATIVA DO PARÂMETRO	

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	**NÍVEL DE DESEMPENHO NA COMPETÊNCIA**
MENÇÃO CLASSIFICATIVA DO PARÂMETRO	

MENÇÃO CLASSIFICATIVA FINAL

Se pretender informação adicional relativa ao processo classificativo adotado na Avaliação Psicológica, poderá consultar o Relatório Global de Aplicação do Método de Seleção Avaliação Psicológica.

A Equipa de Psicologia

Lisboa, (data)

ANEXO IV

Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Saúde, a afetar à Divisão de Epidemiologia e Estatística da Direção de Serviços de Informação e Análise, área de Codificação e Vigilância da Mortalidade.

Nome do/a candidato/a:

Código de candidatura:

Parâmetros Avaliados	**Classificação**
Habilitação Académica (HA)	
Experiência Profissional (EP)	
Formação Profissional (FP)	
Avaliação de Desempenho (AD)	
Classificação Final	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

AC = 30% HA + 30% EP + 25% FP + 15% AD

Lisboa, (data)

ANEXO V

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Saúde, a afetar à Divisão de Epidemiologia e Estatística da Direção de Serviços de Informação e Análise, área de Codificação e Vigilância da Mortalidade.

Nome do/a candidato/a:

Código de candidatura: **Data:** **Hora:**

Competência	Comportamento 1	Comportamento 2	Comportamento 3	Classificação Competência
			Média simples	

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

Fundamentação:

A classificação da EAC resulta da média simples das classificações obtidas em cada uma das competências, valorada numa escala de 0 a 20 valores de acordo com as seguintes correspondências:

Média 5,000: 20,00 valores
Média 4,500: 17,50 valores
Média 4,000: 15,00 valores
Média 3,500: 12,50 valores
Média 3,000: 10,00 valores
Média ≤ 2,500: 7,50 valores.

Sem prejuízo das classificações obtidas nas restantes competências, a obtenção de 1 ponto numa das competências determina a atribuição da classificação final de 7,50 valores no método de seleção EAC e, assim, a exclusão do/a candidato/a do procedimento.

Classificação final na EAC: ____ valores

Lisboa, (data)

Os/As entrevistadores/as