



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE PSICOLOGIA CLÍNICA.

ATA N.º 1

----Aos dezanove dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 65/2022 – PCM, de treze de abril de dois mil e vinte e dois, reuniu, no Edifício dos Paços do Município, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Desenvolvimento Socioeconómico, Ana Isabel de Sousa Martins, que presidiu, a Chefe da Divisão de Intervenção Social, Saúde Emprego e Habitação, Paula Cristina Duarte Ribeiro e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 5.º e pela alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de maio, na sua atual redação.--

----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----**A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma escrita, de realização individual, com a duração de duas horas. -----

----Temas e Legislação aplicáveis: Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República n.º 188, de 28 de setembro, II série; Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Alteração ao Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e

Rui *Alca*



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Competências – ROSMEC – Despacho n.º 12854/2021, de 30 de dezembro; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto (concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social); Portaria n.º 63/2021, de 17 de março (regulamenta os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as Câmaras Municipais); Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro (Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social), na sua redação atual; Lei n.º 23/2007, de 4 de julho (Aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional); Atribuições e Missão do ACM, IP (<https://www.acm.gov.pt/acm>); Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio (regula o funcionamento dos GIP); Regulamento n.º 637/2021 (Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses).-----

----Bibliografia recomendada: Isabel Leal, Filipa Pimenta, Marta Marques (Coordenadores), *Intervenção em Psicologia Clínica e da Saúde: Modelos e Práticas*, setembro 2012, Placebo Editora.-----

----**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 definido. É valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Terá a duração máxima de trinta minutos e é 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação


2



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Serão considerados os seguintes fatores de avaliação: -----

----a) **Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu desempenho; -----

----b) **Expressão e fluência verbais**, que avaliará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação; -----

----c) **Sentido crítico**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento; -----

----d) **Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar; -----

----a) **Motivação** -----

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)

---- b) **Expressão e fluência verbais** -----

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Bom (16 valores)
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Reduzido (8 valores)

Handwritten signatures in blue ink.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Insuficiente (4 valores)
-----------	--	--------------------------

-----c) Sentido crítico -----

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)

-----d) Espírito de equipa -----

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)

-----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista Profissional de Seleção).-----

-----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$$

João *Miguel* *A*



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

----**A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$\mathbf{AC = HA + FP + EP + AD}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----**A Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

---Habilitações académicas: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---Doutoramento - 20 valores;-----

---Mestrado na área de Psicologia Clínica - 19 valores;-----

---Licenciatura em Psicologia Clínica, sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte: -----

a)Licenciatura, com classificação final entre 10 e 12 valores - 10 valores; -----

b)Licenciatura, com classificação final entre 13 e 14 valores - 12 valores; -----

c)Licenciatura, com classificação final entre 15 e 16 valores - 14 valores; -----

d)Licenciatura, com classificação final entre 17 e 18 valores - 16 valores; -----

e) Licenciatura, com classificação final entre 19 e 20 valores - 18 valores; -----

----**A Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

----Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; Formação no âmbito das funções a concurso: por cada ação até 35 horas - 0,25 valores; de 35 a 60 horas - 0,50 valores, superior a 60 horas - 1 valor. Será considerado o somatório, com o máximo de 20 valores. -----

----**A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

----Na área: sem experiência - 0 valores; Sem experiência profissional: 10 valores; experiência inferior ou igual a 6 meses - 12 valores; superior a 6 meses e inferior ou igual a 12 meses - 14 valores; superior a 12 meses e inferior ou igual a 18 meses - 16 valores; superior a 18 meses e inferior ou igual a 24 meses - 18 valores; superior a 24 meses - 20 valores. -----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----

----**A Avaliação de Desempenho (AD)** que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu





CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores, Desempenho Excelente - 20 valores. -----

-----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.-----

-----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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, 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. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências:-----

-----a) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;-----

---b) **Relacionamento Interpessoal**, analisa a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

-----**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** nos mesmos moldes da *supra* referida.-----

---Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências ou Entrevista Profissional de Seleção). -

-----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois

João *Alves*



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

----A Ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

----a) Valoração da Habilitação Académica-----

----b) Valoração da Experiência Profissional-----

----c) Valoração da Formação Profissional-----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram dez horas e quarenta minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----





