



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

JZJ
JZJ

Abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento de posto de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de técnico superior, para o exercício da actividade de psicologia clínica, para a Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de EMIC do Município de Almeirim

Aos 7 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, pelas 12 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Almeirim de 28 de julho de dois mil e vinte, que recaiu sobre a proposta n.º 200/2020/PR e cujo aviso de abertura foi publicado a 22/09/2020, na 2.ª Série do Diário da República, Aviso n.º 14462/2020, alterado por despacho do Presidente da Câmara datado de 6/10/2020 conforme deliberações dos Órgãos, executivo de 21/09/2020 e deliberativo de 30/09/2020, irá ser publicitado no DR. 2.ª série, na bolsa de emprego público e no site do Município, com os seguintes membros:-----

- Presidente do Júri: Prof.ª Doutora, Joana Maria Aleluia Gomes Sequeira, Professora Auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga.
- 1.º Vogal Efectivo – Helena Isabel Marques Duarte Segurado, técnico superior, Divisão de Administração Interna e Finanças, o qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efectivo – Ana Maria Assis Lopes Beja, técnico superior, Serviço de Recursos Humanos, Município de Almeirim;

A reunião do júri do procedimento acima referido, tem como finalidade, nos termos da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de Abril, proceder à definição, dos parâmetros de avaliação e da respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar e exclusões dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.-----

Considerando o conjunto de responsabilidades e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e relativamente aos métodos de seleção obrigatórios e eliminatórios a utilizar nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º.35/2014 de 20 de junho, são utilizados os seguintes métodos de seleção:-----

Prova de conhecimento (PC), com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, efetuada em suporte de papel. A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos, podendo ser alargada até 15 minutos, não será dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da PC. Os candidatos só poderão sair da sala 10 minutos após PC ter iniciado. Na realização e correção da prova será cumprida a regra do anonimato. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, constituída por 15 questões sendo que a respetiva prova e grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela. Os temas da prova de conhecimentos versarão sobre a legislação e bibliografia abaixo indicados, apenas podendo ser consultada durante a sua realização a respetiva legislação, desde que não anotada nem comentada, devendo os candidatos fazer-se acompanhada da mesma:-----

- a) Lei 75/2013, de 12 de setembro com retificação n.º 46-C/2013, de 01 de novembro, com retificação n.º 50-A /2013 de 11 de novembro, alterada pela Lei 25 /2015, de 30 de março, alterada pela Lei 69/ 2015 de 16 de julho, Lei 7 – A/ 2016 de 30 de março, Lei 42/2016 de 28/12 e



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

com a versão mais recente da Lei 50/2018, de 16/8, estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;-----

- b) Lei 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, regime de faltas, Férias, Vínculo de Emprego Público, Atividade, Local de Trabalho e Carreiras, Avaliação de Desempenho Infrações a que são Aplicáveis Sanções Disciplinares - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----
- c) Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Almeirim , Aviso 1722/2020, DR, II série, de 31/01/2020 e Declaração retificação nº. 409/2020, DR, II série, 104 de 28/05/2020;-----
- d) Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.-
- e) Perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória- Despacho do Secretário de Estado da Educação nº.6478/2017, de 26 de julho;-----
- f) Programa Nacional de Promoção do sucesso Escolar- Resolução do Conselho de Ministros nº.23/2016 de 24 de março;-----
- g) Gabinete de Estudos Técnicos (2015) – O Perfil do Psicólogo na Administração Local - Ordem dos Psicólogos Portugueses;-----
- h) (Des) Equilíbrios Familiares Autora Madalena Alarcão.-----
- i) Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril relativo à proteção de dados pessoais, Lei 58/2019 de 8 de agosto (Lei de execução do RGPD);-----

Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25%, 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. Método será realizado por entidade especializada pública (INA) e na sua impossibilidade, por entidade privada nos termos do artigo 14º. Da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos:-----

Elevado.....20 valores;
Bom.....16 valores;
Suficiente.....12 valores;
Reduzido.....8 valores;
Insuficiente.....4 valores.

Estes dois Métodos de Avaliação obrigatórios, PC e AP, serão aplicados às seguintes situações:-----

- a) Aos Candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem trabalhadores integrados na carreira posta a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções;
- b) Candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;
- c) Candidatos Contratados a Termo e Cidadãos em geral. -----

Por outro lado, serão aplicados os seguintes **Métodos Obrigatórios**, Avaliação Curricular e Entrevista Avaliação Competências aos candidatos que:-----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Prof. [Signature]

- a) já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou candidatos que já sejam titulares de uma carreira ou categoria distintas, mas que estejam a exercer as funções próprias da categoria ou carreira posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);
- b) Candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso.

Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho alcançado, designadamente, a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = 20\% HA + 50\% FP + 15\% EP + 15\% AD / 4$$

Em que: AC - Avaliação Curricular;

HA - Habilitação Académica;

FP - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação Desempenho

Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, com uma ponderação de 20%,-:-----

- Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura:-----

- Licenciatura pré-bolonha em Psicologia Clínica 16 valores;
- Licenciatura (pós-bolonha) em Psicologia e/ou Ciências Psicológicas + Mestrado em Psicologia Clínica 16 valores;
- Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura, na área do conteúdo funcional (Licenciatura pré-bolonha em Psicologia Clínica + Mestrado em Psicologia Clínica)..... 18 valores;
- Doutoramento em Psicologia..... 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;-----

Formação profissional (FP), será valorada até ao máximo de 20 valores, com uma ponderação de 50%, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função específica, conforme caracterização do posto de trabalho para que é aberto o procedimento concursal, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias do posto de trabalho para que é aberto o procedimento concursal.



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

- Sem ações de formação..... 0 valores;
De 1 a 50 horas de formação.....10 valores;
De 51 a 200 horas de formação..... 16 valores;
Superior a 200 horas de formação.....20 valores.

Experiência profissional (EP), com uma ponderação de 15%, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida na área de atividade para o procedimento aberto, nas funções que estão enquadradas e referidas no ANEXO à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - bem como as adequadas ao perfil de competências.-----

- Sem experiência profissional de funções0 valores;
Até 2 anos quando adquirida em Função Pública..... 10 valores;
Mais de 2 até 5 anos quando adquirida em Função Pública12 valores;
Mais de 5 até 13 anos quando adquirida em Função Pública14 valores.
Mais de 13 até 18 anos quando adquirida em Função Pública 16 valores;
Mais de 18 anos quando adquirida em Função Pública20 valores

Avaliação do desempenho (AD), com uma ponderação de 15%, 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 idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.-----

- <2.....0 valores;
≥ 2 e <2,5 valores..... 10 valores;
≥ 2,5 e <3 valores..... 12 valores;
≥ 3 e <3,5 valores..... 14 valores;
≥ 3,5 e <4 valores..... 16 valores;
≥ 4 e <4,5 valores..... 18 valores;
≥ 4,5 e <5 valores.....20 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, valor a ter em conta é de 10 valores.-----

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – com uma ponderação de 25% visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/ interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, qualidade da experiência e prática profissional e o do perfil de competências. O candidato: deve possuir competências e conhecimento científico na área da psicologia, competência cultural e interpessoal, conhecimentos de avaliação psicológica, intervenção clínica (com diversos sujeitos e em diferentes contextos) psicopedagógica e psicossocial, possuir competências de supervisão e consultadoria, raciocínio crítico e tomada



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

de decisão, profissionalismo e ética e competências pessoais tais como, integridade, responsabilidade, preocupação com bem-estar de terceiros e identidade pessoal enquanto psicólogo, que integre o conhecimento científico e a prática. -----

O resultado de cada competência é integrado gradualmente do maior para o menor resultado esperado conforme a grelha de classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e para determinar a avaliação quantitativa, por cada candidato, será feita a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas) e convertida em níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, aos quais correspondem à classificação quantitativa supra referenciada pela ordem indicada. -----

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Método de seleção facultativo ou complementar: -----

A entrevista profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 30% e duração máxima de 15 minutos 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 incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: capacidade de expressão e fluência verbal, motivação/Iniciativa e interesses profissionais para o desempenho da função, capacidade de relacionamento interpessoal e relevância e qualidade da experiência profissional na área. -----

Para o efeito é elaborada uma ficha individual com base nas funções caracterizadas na criação do posto de trabalho: previstas no Regulamento Municipal, 17.º, quanto à Divisão Sócio Cultural Educativa, Serviço EMIC, no que respeita à respetiva carreira e categoria, com grau de complexidade funcional 3, designadamente: funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Avaliação e Intervenção psicológica de Crianças e Jovens, nos Agrupamentos de Escolas do Município de Almeirim; Acompanhamento parental individual e *coaching* parental, intervindo junto das famílias; Intervenção psicológica junto dos idosos, incapacitados, das minorias sociais e outros; Avaliação e Intervenção em crianças com perturbações específicas da infância; Dinamização de Grupos de Pais; Dinamização em turmas de Oficinas de Empreendedorismo Criativo Jovem; Intervenção na área da Inteligência e Educação Emocional da criança, individual e grupal; Acompanhamento de Processos de promoção e proteção de Crianças e Jovens em risco; Acompanhamento e avaliação psicológica de crianças e jovens sinalizados com processo de promoção e proteção; Participação e dinamização de ações de sensibilização e formação no âmbito da promoção e proteção de crianças e jovens; Desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção/intervenção psicológica e psicoeducativa; Promoção da Saúde Psicológica; Participar na seleção, avaliação e orientação de recursos humanos, no que diz respeito a processos de recrutamento e seleção dos recursos humanos da autarquia, no apoio à tomada de decisão em matéria de recursos humanos, planeamento e desenvolvimento de carreiras; Promover a melhoria de condições de trabalho e de saúde física e psicológica; Assessorar os decisores no planeamento e implementação de políticas e projetos sociais e de saúde; Participar na elaboração de projetos de candidatura a financiamentos; Elaborar e emitir opiniões, pareceres, declarações e relatórios técnico-científicos, escritos ou orais, na área de Psicologia e comportamento humano; Supervisionar a atividade de outros psicólogos e técnicos sociais; Proceder a trabalhos de investigação na área da Psicologia, quando solicitado pela autarquia; Privilegiar a colaboração com outros serviços municipais, nomeadamente, Serviços Sociais, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco, IPSS, Agrupamentos de Escolas, Hospitais e Centros de Saúde, Associações Locais, Juntas de Freguesia, Gabinetes de Inserção Profissional e Centro de Emprego, Redes Sociais e Polícia e GNR. -----

Assim sendo foi deliberado, por unanimidade, definir os seguintes parâmetros a serem avaliados neste método de seleção, de acordo com a fórmula $EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$: -----

- F1- Capacidade de expressão e fluência verbal;
- F2 -Motivação/Iniciativa e interesses profissionais para o desempenho da função;



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

- 10/11
P2
- F3-Capacidade de relacionamento interpessoal;
 - F4-Relevância e Qualidade da experiência profissional na área;

A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal, sendo o resultado final obtido, escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética simples (arredondada para a segunda casa decimal (centésimas)) das classificações dos parâmetros avaliados:-----

F1- Capacidade de expressão e fluência verbal:-----

- Dificuldade em expressar-se, comunicar e interpretar-----4 valores
- Pouca capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----8 valores
- Adequada capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----12 valores
- Boa capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----16 valores
- Excelente capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----20 valores

F2- F3 - avalia o comportamento do candidato em conformidade com o perfil de competências-----

- Desadequada-----4 valores
- Pouco adequada-----8 valores
- Adequada-----12 valores
- Muito adequada-----16 valores
- Excelente-----20 valores

- F4- Relevância e Qualidade da experiência profissional na área:-----

- Vagos-----4 valores
- Poucos-----8 valores
- Bons-----12 valores
- Muito bons-----16 valores
- Excelentes-----20 valores

A correspondência qualitativa para os valores 4, 8, 12, 16 e 20 será a de insuficiente, reduzido, suficiente, bom e elevado.-----

O guião da entrevista fica na posse do júri até realização do método de seleção.-----

É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção para os quais estão convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal, conforme nº.10 do artº.9º. da Portaria nº. 125-A/2019 de 30 de abril.----

Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 27º. da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, caso subsista igualdade serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção.-----

Deste modo, a ordenação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração final até às centésimas, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS/3$

- Em que: CF – Classificação Final;
- PC – Prova de Conhecimentos;
- AP – Avaliação Psicológica;



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos enquadrados nas situações de exceção será determinada de acordo com a seguinte fórmula:-----

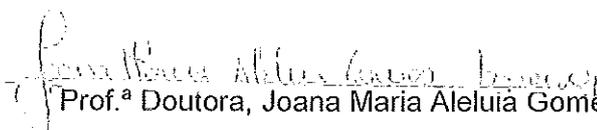
CF = 45% AC + 25% EAC+30% EPS/3

- Em que: CF – Classificação Final;
- AC – Avaliação Curricular;
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

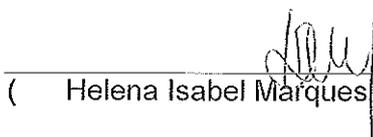
Deliberou ainda o júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico sendo o local, data e hora da realização de cada método, atempadamente, afixados em local visível e público nas instalações do Município de Almeirim e disponibilizados no seu portal em <https://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/gestao-de-pessoal-impt/1/tem/1343-procedimentos-concursais-2020>-----

E não havendo mais nada a tratar, pelas 12, 30 horas, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

Presidente do Júri,


(Prof.ª Doutora, Joana Maria Aleluia Gomes Sequeira)

1.º Vogal efectivo,


(Helena Isabel Marques Duarte Segurado)

2.º Vogal efectivo,


(Ana Maria Assis Lopes Beja)

