



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA UM TRABALHADOR PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR – NA ÁREA DE PSICOLOGIA – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

#### ATA N.º 1

----Aos nove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas dezasseis horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 169/2024-PCM, de dois de setembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Educação, Desporto e Juventude, Ana Margarida Martins Infante, que presidiu, a Chefe da Divisão de Gestão de Recursos da Rede Educativa Mafra Este, Mónica Manuela Pereira Mendes, e a Técnica Superior Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte. -----

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

----A **Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou 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. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de duas horas. -----

----**Temas e Legislação aplicáveis:** Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica, estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no Diário da República n.º 94, de 16 de maio, II série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 85, através do regulamento n.º 491/2024, de 2 de maio; Decreto-lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro – concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação; Lei 54/2018 de 6 de julho, na redação atual – estabelece o regime jurídico da educação inclusiva; Lei n.º 147/99 de 1 de setembro, na sua redação atual – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo – Convenção sobre os direitos da criança; Regulamento n.º 637/2021, de 13 de julho, publicado no

*[Handwritten signatures and initials]*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Diário da República, 2.ª série, n.º 134 – Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses; -----

----Bibliografia Recomendada: Referencial para a Intervenção dos Psicólogos em contexto escolar – Ordem dos Psicólogos Portugueses (2024), disponível em [https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/referencial\\_intervencao\\_psicologos\\_em\\_contexto\\_escolar.pdf](https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/referencial_intervencao_psicologos_em_contexto_escolar.pdf); O perfil do Psicólogo na administração local – recursos Ordem dos Psicólogos (2015), disponível em [https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o\\_perfil\\_do\\_psicologo\\_na\\_administracao\\_local.pdf](https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_perfil_do_psicologo_na_administracao_local.pdf); Carta educativa Concelho de Mafra 2020/2021 a 2027/2028, disponível em [https://www.cm-mafra.pt/cm-mafra/uploads/writer\\_file/document/6852/carta\\_educativa\\_20\\_21\\_a\\_27\\_28.pdf](https://www.cm-mafra.pt/cm-mafra/uploads/writer_file/document/6852/carta_educativa_20_21_a_27_28.pdf).-----

-----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 definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----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 numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências:-----

----1.**Conhecimentos Especializados e Experiência** - conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---1.1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; -----

---1.2 . Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; -----

*[Handwritten signature]*  
2



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---1.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----

---1.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

----2. **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

--- 2.1 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; -----

--- 2.2 Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; -----

---2.3 É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; -----

---2.4 Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

----3. **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

---3.1 Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; -----

---3.2 Trabalha com pessoas com diferentes características; -----

---3.3 Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; -----

---3.4 Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. -----

----4. **Comunicação** - 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

---4.1 Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----

*[Handwritten signatures and initials]*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---4.2 Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores; -----

---4.3 É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros; -----

---4.4 Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as. -----

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

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

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 0.50) + (\text{EAC} \times 0.50)$$

em que:

**OF** = Ordenação Final

**PC** = Prova de Conhecimentos

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

----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).-----

-----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: -----

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

4

Em que:

*Handwritten signatures and initials*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

**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: -----

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

----Mestrado - 19 valores. -----

----Licenciatura 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: -----

----- Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; formação específica na área de Psicologia ao nível do ensino, Certificado de Competências Pedagógicas; psicopatologia da infância e da adolescência, intervenção psicológica em crise, primeiros socorros psicológicos e Psicotraumatologia; por cada ação, com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas - 0,25 valores; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 60 horas - 0,50 valores; com duração superior a 60 horas - 1 valor. -----

-----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: experiência igual ou inferior a 5 anos - 4 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos - 8 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos - 12 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos - 16 valores e superior a 20 anos - 20 valores.

-----A **Avaliação de Desempenho (AD)**, que 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: -----

*Mónica* 5 *João*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 10 valores; Desempenho Adequado – 15 valores; Desempenho Relevante – 20 valores.

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

----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** nos mesmos moldes da suprarreferida. -----

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

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

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

----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 -----

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





