bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202307/0115
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal da Mealhada
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1333,35€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: Técnico Superior - Psicologia Clínica

Requisitos de Admissão

Relação Júridica:
Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Reunião da Câmara Municipal de 3 de abril de 2023
Habilitação Literária: Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Psicologia Clínica

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Saúde	Medicina	Psicologia Clínica

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Mealhada	1	Rua do Jardim		3050001 MEALHADA	Aveiro	Mealhada

bep Bolsa de Emprego Público

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Inscrição na Ordem Profissional

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada

Contacto: recrutamento@cm-mealhada.pt; 231200980

Data Publicitação: 2023-07-04

Data Limite: 2023-07-18

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da Republica n.º 128 de 4 de julho de 2023 - Aviso n.º 12812/2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de Procedimento Concursal Comum para Ocupação de Um Posto de Trabalho na Carreira/Categoria de Técnico Superior na área de Psicologia Clínica 1. A Câmara Municipal da Mealhada, na reunião de 03/04/2023, no exercício da competência prevista no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, aprovou a abertura de procedimento concursal comum, nos termos previstos na alínea a) do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para recrutamento de um (1) Técnico Superior na área de Psicologia Clínica, tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. 2. Local de trabalho: as funções serão exercidas na área do Município da Mealhada. 3. Caracterização dos postos de trabalho e das funções a exercer: 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, designadamente, avaliação, diagnóstico, análise e monitorização do estado de saúde, funcionamento psicológico, necessidades e indicadores psicossociais de indivíduos, grupos, instituições e comunidades, incluindo as características de saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, as capacidades cognitivas, emocionais e psicológicas, os problemas de saúde e comportamentais; Realização de avaliações psicológicas e psicossociais através de diversos métodos (testes, questionários, observação ou entrevista), para que, com base nos resultados obtidos, possam produzir relatórios de avaliação, participar em processos de identificação de necessidades e respostas adequadas e propor e realizar intervenções que visam melhorar as condições de saúde, as dificuldades e as necessidades identificadas; acompanhamento psicológico de crianças, jovens, adultos e idosos; intervenção psicológica junto de grupos: facilitação e dinamização de grupos de autoajuda ou grupos de intervenção psicológica. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. 4. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1333,35 €. 5. Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 5.1 - Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem concorrer candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo

indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo. 6. Habilitações profissionais: conforme resulta da caracterização constante do Mapa de Pessoal: Licenciatura em Psicologia Clínica com inscrição, em vigor, na Ordem Profissional. 7. Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissionais detidas pelos candidatos. 8. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal da Mealhada idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 9. Formalização de candidaturas — as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento do formulário, disponível na página eletrónica do Município da Mealhada, em www.cm-mealhada.pt, podendo ser enviadas por correio eletrónico, para o endereço recrutamento@cm-mealhada.pt, ou entregues pessoalmente no serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, dentro do horário de atendimento, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para o seguinte endereço postal: Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada. 9.1. - A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: a) Documento comprovativo das habilitações exigidas, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. b) Curriculum Vitae detalhado, organizado, datado e assinado; c) Comprovativo da inscrição na Ordem Profissional; d) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a carreira/categoria e posição remuneratória detida, as atividades/funções que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, bem como a indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida no último biénio, e, na ausência de avaliação, o motivo que determinou tal facto. 9.2. - A candidatura deverá, ainda, ser acompanhada de fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos descritos no Curriculum Vitae, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada e à experiência profissional detida, sob pena de não serem considerados pelo Júri do procedimento. 9.3. - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento. 9.4. - As falsas declarações prestadas pelos candidatos ou a apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal. 9.5. - Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 10. Métodos de seleção: aos candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa são aplicáveis os métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. Aos demais candidatos são aplicáveis os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e o método de entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, por se revelar indispensável a avaliação das competências e comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher (alínea b) no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria). A fixação das ponderações dos métodos de seleção será efetuada pelo Júri respetivo, em cumprimento das regras estabelecidas na lei quanto a essa matéria. a) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: Prova de conhecimentos escrita – 70%; Avaliação psicológica (apto ou não apto); Entrevista de avaliação de competências – 30%; b) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (salvo se afastados, por escrito, pelos

candidatos, caso em que serão aplicados os métodos supra identificados): Avaliação curricular – 70%; Entrevista de avaliação de competências – 30%; 10.1 Aplicação faseada dos métodos de seleção - por questões de celeridade, e estando em causa o recrutamento para um único posto de trabalho, considera-se adequada a aplicação faseada dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 19.º da Portaria, no caso de o número de candidatos ser superior ou igual a 20. 10.2. Métodos de Seleção a aplicar aos Candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos Candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do Artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos: 10.2.1. Prova de Conhecimentos (PC): destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, nos seguintes termos: - A prova será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada. Legislação consultável: - Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, na redação atual; - Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação. Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor. Não é permitida a utilização de equipamento informático/eletrónico, para consulta da legislação durante a prova, nem de legislação anotada. Para a prova teórica também deverá ser considerada a bibliografia a seguir apresentada, a qual poderá ser consultada: - Cwiek, M., Maj-Wasniowska, K., Stabryla-Chudzio, K. (2021). Assessment of Poverty by Municipalities in the Context of Population Ageing—The Case of Malopolskie Voivodeship. Sustainability, 13(5), 2563. https://doi.org/10.3390/su13052563 - Fonseca, A. M. (Org.) (2018). Boas Práticas de Ageing in Place. Divulgar para valorizar: Guia de Boas Práticas em Portugal. s/l: Fundação Calouste Gulbenkian / Faculdade de Educação e Psicologia — Universidade Católica Portuguesa. Acessível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/25680/1/Boas%20Pr%C3%A1ticas%20de%20Ageing%20in%20Place.pdf - OPP (2015). "Os psicólogos valorizam o seu território". Perfil dos Psicólogos. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses. - OPP (2019). Perfil dos/as psicólogos/as nas instituições sociais e comunitárias. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses. - Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M., Vink, E., Musheno, M. (2015) Coping during public service delivery: A conceptualization and systematic review of the literature. Journal of Public Administration, Research and Theory, 25 (4), pp. 1099–1126, https://doi.org/10.1093/jopart/muu056. - Van Agteren, J., Iasiello, M., Ali, K., Fassnacht, D. B., Furber, G., Woodyatt, L., ... & Kyrios, M. (2021). Using the intervention mapping approach to develop a mental health intervention: a case study on improving the reporting standards for developing psychological interventions. Frontiers in Psychology, 12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648678. - Vidal, D. G., Fernandes, C. O., Viterbo, L. M. F., Barros, N., Maia, R. L. (2020). "Espaços verdes urbanos e saúde mental: uma revisão sistemática da literatura", in H. Pereira, S. Monteiro, G. Esgalhado, A. Cunha, I. Leal (Eds.), Actas do 13o Congresso Nacional de Psicologia da Saúde, Lisboa: ISPA, pp. 427-436. Acessível em: https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/7544/1/13CongNacSaude_427.pdf - World Health Organization. (2017). Scalable psychological interventions for people in communities affected by adversity: a new area of mental health and psychosocial work at WHO (No. WHO/MSD/MER/17.1). World Health Organization. 10.2.2. Avaliação Psicológica (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas 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 seguinte perfil de competências - elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere: Características de personalidade: I. Característica personalidade 1 (CP 1) – Responsabilidade II. Característica personalidade 2 (CP 2) – Cordialidade III. Característica personalidade 3 (CP 3) – Perseverança IV. Característica personalidade 4 (CP 4) – Autoconfiança Competências comportamentais: I. Competência comportamental 1 (CC1) – Proatividade II. Competência comportamental 2 (CC2) – Capacidade de adaptação III.

Competência 2 (CC 3) – Aptidão para trabalhar em equipa IV. Competência 3 (CC 4) - Tolerância à pressão V. Competência 4 (CC 5) – Sentido crítico A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 10.2.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidatado. O presente método de seleção é avaliado numa escala de 0 a 20 valores. 10.2.4. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: CF = 70% PC + AP (APTO/NÃO APTO) + 30% EAC Em que: CF: Classificação final PC: Prova de conhecimentos AP: Avaliação psicológica EAC: Entrevista de avaliação de competências 10.3. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: 10.3.1. Avaliação Curricular (AC): expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, a formação realizada e a avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da seguinte fórmula: AC = (25% HA + 25% FP + 25% EP + 25% AD) / 4 Em que: AC: Avaliação curricular HA: Habilitação académica FP: Formação profissional EP: Experiência profissional AD: Avaliação do desempenho. Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores: Grau académico Valoração Licenciatura em Psicologia Clínica pós Bolonha 10 valores Licenciatura em Psicologia Clínica pré Bolonha 12 valores Mestrado em Psicologia Clinica pós Bolonha 12 valores Mestrado em Psicologia Clínica pré Bolonha 16 valores Doutoramento em área relacionada com Psicologia Clínica 20 valores Formação profissional (FP) em que serão ponderadas as ações de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, efetuadas nos últimos dez anos, sendo este parâmetro valorado do seguinte modo: N.º de horas de formação profissional relevante Valoração Sem formação relevante 0 valores Até 50 horas 10 valores Mais de 50 horas até 100 horas 12 valores Mais de 100 horas até 150 horas 14 valores Mais de 150 horas até 200 horas 16 valores Mais de 200 horas até 250 horas 18 valores Mais de 250 horas 20 valores Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos. Experiência profissional (EP): Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos: Tempo de serviço Valoração < 2 anos 4 valores = 2 anos e < 4 anos 8 valores = 4 anos e < 6 anos 12 valores = 6 anos e < 8 anos 16 valores = 8 anos e < 10 anos 18 valores = 10 anos 20 valores Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP): Avaliação final SIADAP Valoração 1 – 1,999 0 valores 2 – 2,499 6 valores 2,50 – 2,999 8 valores 3 – 3,499 10 valores 3,5 – 3,999 12 valores 4 – 4,499 14 valores 4,5 – 4,999 16 valores 5 18 valores Desempenho relevante com mérito (Menção desempenho Excelente) 20 valores Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato 10 valores 10.3.2. Entrevista de Avaliação de Competências: Será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido para o mesmo método a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação desses métodos. 10.3.3. Classificação Final (CF): Expressa numa

escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: CF = 70% AC + 30% EAC Em que: CF: Classificação final AC: Avaliação curricular EAC: Entrevista de avaliação de competências 10.4. Disposições Gerais: 1) Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios. 2) É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou seja classificado como não apto na prova psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. 3) A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. 4) Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria e, subsistindo o empate, a ordenação será efetuada, de forma decrescente, do seguinte modo: a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado; b) Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho. 11. A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 12. Composição do Júri: Presidente: Ana Cristina Ferreira de Almeida, Técnica Superior de Psicologia e Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra; 1.º Vogal efetivo: Sandra Maria dos Santos Rodrigues Tátá, Técnica Superior do Município de Mealhada, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo: Liliana Mafalda Valente da Cruz, Técnica Superior do Município de Mealhada; 1.º Vogal suplente: Isabel Cristina Almeida Gaspar, Chefe de Setor do Município de Mealhada 2.º Vogal suplente: Célia Maria de Sousa Duarte, Técnica Superior do Município de Mealhada Mealhada, 7 de junho de 2023 O Presidente da Câmara Municipal, António Jorge Fernandes Franco

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

Masculinos: **Femininos:**

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

bep Bolsa de Emprego Público

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		