

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

<b>Código da Oferta:</b>	OE202503/1031
<b>Tipo Oferta:</b>	Procedimento Concursal Comum
<b>Estado:</b>	Ativa
<b>Nível Orgânico:</b>	Câmaras Municipais
<b>Orgão / Serviço:</b>	Câmara Municipal de Mira
<b>Vínculo:</b>	CTFP por tempo indeterminado
<b>Regime:</b>	Carreiras Gerais
<b>Carreira:</b>	Técnico Superior
<b>Categoria:</b>	Técnico Superior
<b>Grau de Complexidade:</b>	3
<b>Remuneração:</b>	1442,57
<b>Suplemento Mensal:</b>	0.00 EUR

Ref.<sup>a</sup> C — 1 (um) posto de trabalho para a carreira de Técnico Superior — área de Psicologia, para a Divisão de Educação, Cultura e Desporto.

Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Técnico Superior: as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional - "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. 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." Descrição específica das funções - Técnico Superior – área de Psicologia – Efetua intervenção e avaliação psicológica junto de:

- Comunidade, relativa a problemas de adaptação, a perturbações emocionais e do comportamento, a dificuldades de integração e de relacionamento familiar, assim como à articulação com os recursos da comunidade; conceção e implementação de ações de sensibilização, programas de promoção da saúde, projetos de desenvolvimento de competências socio-emocionais, programas de promoção de competências escolares, ações de prevenção, intervenção em situações de crise como suicídios, homicídios, desastres naturais, violência, abuso sexual, entre outras; a capacitação da comunidade, através da informação e apoio para a adoção de escolhas e estilos de vida saudáveis, da redução das desigualdades e de implementação de estratégias para o empoderamento da comunidade.

- Famílias, em situação de desproteção de menores, de conflito e violência familiar, com necessidade de desenvolvimento de competências parentais; integração das famílias em redes de apoio social, melhoria das relações familiares, entre outras; avaliação das necessidades, valores e expectativas da família; as suas capacidades, competências e processos intrafamiliares; os seus recursos e fontes de apoio; o nível ajustamento da família e a capacidade de adaptação e gestão do stress; os estilos parentais e a qualidade das relações pais-filhos; o ajustamento e estratégias de coping, no sentido de gerir expectativas sobre o desenvolvimento e o comportamento da criança; facilitando o desenvolvimento de relações positivas entre pais e filhos; promovendo o ajustamento à realidade, expressões do luto e o desenvolvimento de competências parentais e de resiliência e gestão de stress;

**Caracterização do Posto de Trabalho:** • Crianças/jovens, avalia o seu desenvolvimento (cognitivo, emocional e psicológico), as características comportamentais e a existência de problemas de saúde psicológica ou de desenvolvimento através de instrumentos validados de avaliação psicológica; mediante a avaliação psicológica da criança, procura

conhecer e compreender as suas interações com os contextos de vida, no sentido de promover o estabelecimento e manutenção de relações positivas e informar as pessoas/serviços que a rodeiam das suas necessidades; proporciona informação sobre as características do desenvolvimento e comportamentais da criança, assim como sobre os padrões relacionais da família e as suas implicações para a criança, a família e o sistema social alargado. Proporciona apoio psicológico à criança, e respetivo núcleo familiar, sempre que necessário, com o objetivo de facilitar a adaptação à situação, mobilizando os recursos pessoais e desenvolvendo competências de resolução de problemas e autonomia; contribui, em articulação com os restantes profissionais da equipa, para elaborar recomendações de apoio à família e à integração e transição da criança para contextos educativos adequados; partilha a sua perspetiva psicológica em relação à criança e às necessidades da família não só no seio da equipa, mas também junto de educadores, outros profissionais e cuidadores; desempenha um papel importante na promoção de uma integração bem-sucedida no contexto educativo, avaliando as necessidades educativas da criança e proporciona informação aos pais ou aos profissionais da educação sobre essas necessidades e estratégias para a tomada de decisão sobre a resposta educativa adequada; pode, ainda, informar a família sobre os seus direitos e apoios disponíveis, assim como acompanhar a criança/família no sentido de facilitar a sua adaptação inicial.

- Idosos, a intervenção psicológica visa o combate ao declínio físico e intelectual, à solidão, ao isolamento e à estigmatização social, assim como a promoção da independência, autonomia, participação na vida social, adaptação ao envelhecimento, melhoria das competências cognitivas e da qualidade de vida na velhice;

- Minorias sociais e imigrantes, o profissional tem como objetivo o desenvolvimento de programas de integração social e promoção de recursos pessoais, sociais e profissionais; a sensibilização da comunidade para a estigmatização e preconceito de que são alvo estas minorias;

- Promove o desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção, intervenção psicológica/psicoeducativa e promoção da saúde, dirigidos aos diversos elementos da comunidade, tanto a nível individual como coletivo;
- Efetua atendimento aos seus interlocutores de trabalho; Colabora na realização dos procedimentos inerentes aos diversos apoios municipais no âmbito da Educação; Promove e implementa medidas de combate ao abandono e insucesso escolar. Efetua seguimento psicológico e consultas de psicologia aos trabalhadores da autarquia.

## Requisitos de Admissão

	Nomeação definitiva
	Nomeação transitória, por tempo determinável
	Nomeação transitória, por tempo determinado
<b>Relação Jurídica:</b>	CTFP por tempo indeterminado
	CTFP a termo resolutivo certo
	CTFP a termo resolutivo incerto
	Sem Relação Jurídica de Emprego Público
	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
	b) 18 anos de idade completos;
<b>Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:</b>	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.
<b>Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:</b>	Despacho da Exma. Sr.ª Vereadora datado de 11/03/2025, no uso de competência delegada e de acordo com a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 15/01/2025
<b>Requisitos de Nacionalidade:</b>	Sim
<b>Habilitação Literária:</b>	Licenciatura
<b>Descrição da Habilitação Literária:</b>	Licenciatura na área de Psicologia

**Grupo Área Temática**

Saúde

**Sub-área Temática**

Medicina

**Área Temática**

Outros

**Locais de Trabalho**

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Mira	1	Praça da República	Mira	3070304 MIRA	Coimbra	Mira

**Total Postos de Trabalho: 1****Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:****Formalização das Candidaturas****Envio de Candidaturas para:** <https://www.cm-mira.pt/node/434>**Contacto:** [recrutamento@cm-mira.pt](mailto:recrutamento@cm-mira.pt)**Data Publicitação:** 2025-03-27**Data Limite:** 2025-04-10**Texto Publicado****Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso (extrato) n.º 8072/2025/2 publicado no DR 2ª série, n.º 60 de 26/3/2025

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DE MIRA AVISO Torna-se público, nos termos e para efeitos do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do artigo 4º e com o artigo 11º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada Portaria que por meu despacho datado de 11/03/2025, no uso de competência delegada conferida por despacho do Presidente da Câmara de 31/08/2023 e de acordo com a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 15/01/2025 se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para ocupação para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior – área de Psicologia, a integrar na Divisão de Educação, Cultura e Desporto. 1. Local de trabalho: área do Município de Mira. 2. Descrição das funções: 2.1. Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Técnico Superior: as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional - "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. 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." 2.2. Descrição específica das funções - Técnico Superior – área de Psicologia –

Efetua intervenção e avaliação psicológica junto de:

- Comunidade, relativa a problemas de adaptação, a perturbações emocionais e do comportamento, a dificuldades de integração e de relacionamento familiar, assim como à articulação com os recursos da comunidade; conceção e implementação de ações de sensibilização, programas de promoção da saúde, projetos de desenvolvimento de competências socio-emocionais, programas de promoção de competências escolares, ações de prevenção, intervenção em situações de crise como suicídios, homicídios, desastres naturais, violência, abuso sexual, entre outras; a capacitação da comunidade, através da informação e apoio para a adoção de escolhas e estilos de vida saudáveis, da redução das desigualdades e de implementação de estratégias para o empoderamento da comunidade.
- Famílias, em situação de desproteção de menores, de conflito e violência familiar, com necessidade de desenvolvimento de competências parentais; integração das famílias em redes de apoio social, melhoria das relações familiares, entre outras; avaliação das necessidades, valores e expectativas da família; as suas capacidades, competências e processos intrafamiliares; os seus recursos e fontes de apoio; o nível ajustamento da família e a capacidade de adaptação e gestão do stress; os estilos parentais e a qualidade das relações pais-filhos; o ajustamento e estratégias de coping, no sentido de gerir expectativas sobre o desenvolvimento e o comportamento da criança; facilitando o desenvolvimento de relações positivas entre pais e filhos; promovendo o ajustamento à realidade, expressões do luto e o desenvolvimento de competências parentais e de resiliência e gestão de stress;
- Crianças/jovens, avalia o seu desenvolvimento (cognitivo, emocional e psicológico), as características comportamentais e a existência de problemas de saúde psicológica ou de desenvolvimento através de instrumentos validados de avaliação psicológica; mediante a avaliação psicológica da criança, procura conhecer e compreender as suas interações com os contextos de vida, no sentido de promover o estabelecimento e manutenção de relações positivas e informar as pessoas/serviços que a rodeiam das suas necessidades; proporciona informação sobre as características do desenvolvimento e comportamentais da criança, assim como sobre os padrões relacionais da família e as suas implicações para a criança, a família e o sistema social alargado. Proporciona apoio psicológico à criança, e respetivo núcleo familiar, sempre que necessário, com o objetivo de facilitar a adaptação à situação, mobilizando os recursos pessoais e desenvolvendo competências de resolução de problemas e autonomia; contribui, em articulação com os restantes profissionais da equipa, para elaborar recomendações de apoio à família e à integração e transição da criança para contextos educativos adequados; partilha a sua perspetiva psicológica em relação à criança e às necessidades da família não só no seio da equipa, mas também junto de educadores, outros profissionais e cuidadores; desempenha um papel importante na promoção de uma integração bem-sucedida no contexto educativo, avaliando as necessidades educativas da criança e proporciona informação aos pais ou aos profissionais da educação sobre essas necessidades e estratégias para a tomada de decisão sobre a resposta educativa adequada; pode, ainda, informar a família sobre os seus direitos e apoios disponíveis, assim como acompanhar a criança/família no sentido de facilitar a sua adaptação inicial.
- Idosos, a intervenção psicológica visa o combate ao declínio físico e intelectual, à solidão, ao isolamento e à estigmatização social, assim como a promoção da independência, autonomia, participação na vida social, adaptação ao envelhecimento, melhoria das competências cognitivas e da qualidade de vida na velhice;
- Minorias sociais e imigrantes, o profissional tem como objetivo o desenvolvimento de programas de integração social e promoção de recursos pessoais, sociais e profissionais; a sensibilização da comunidade para a estigmatização e preconceito de que são alvo estas minorias;
- Promove o desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção, intervenção psicológica/psicoeducativa e promoção da saúde, dirigidos aos diversos elementos da comunidade, tanto a nível individual como coletivo;
- Efetua atendimento aos seus interlocutores de trabalho; Colabora na realização dos procedimentos inerentes aos diversos apoios municipais no âmbito da Educação; Promove e implementa medidas de combate ao abandono e insucesso escolar. Efetua seguimento psicológico e consultas de psicologia aos trabalhadores da autarquia.

2.2.1. A descrição das funções descritas no ponto acima não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP. 3. Foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, na qualidade de entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, tendo a mesma informado "...que, no caso da

Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a entidade gestora da requalificação que se constitui no âmbito de cada entidade intermunicipal, (EGRA) não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação para a carreira/categoria indicada". 3.1. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores (as) em situação de requalificação". 4. Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, nos termos do artigo 16.<sup>a</sup>-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, o Município de Mira, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes. 4.1. O Município de Mira também não dispõe de qualquer reserva de recrutamento para colmatar a ocupação dos postos de trabalho que determinaram esta autorização de recrutamento. 5. Determinação do posicionamento remuneratório: Será efetuada negociação de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 144.º do mesmo diploma, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo referência inicial a primeira posição da carreira geral de Técnico Superior, correspondente ao nível 16 da tabela remuneratória única, atualmente fixada em 1 442,57€ (mil, quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos). 5.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Mira da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem, através da declaração referida no ponto 9.2 deste aviso. 6. Requisitos gerais de admissão: A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, ou seja: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória. 7. Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de curso superior que confira o grau de licenciatura na área de Psicologia, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP. 7.1. Acresce que, os candidatos deverão comprovar estar inscritos como membros efetivos na respetiva Ordem Profissional. 7.2. Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 7.3. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor. 8. Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos números 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP e em conformidade com deliberação tomada pelo Órgão Executivo. 9. Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: A candidatura deverá obrigatoriamente ser formalizada, através dos serviços online deste Município, estando o formulário, de preenchimento obrigatório, disponível em Serviços Municipais > Recursos Humanos > Procedimentos concursais > Formulário de Candidatura online, em <https://www.cm-mira.pt/node/434>, e carregando os respetivos anexos, sob pena de exclusão, Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso; fotocópia do certificado de habilitações literárias e comprovativo de inscrição na respetiva ordem profissional. 9.1. Não são admitidas candidaturas em suporte de papel. 9.2. No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, apresentar declaração emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie e comprove: i) a respetiva relação jurídica de emprego público e sua tipologia; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de

trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) menção obtida na avaliação do desempenho 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, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração atualmente auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. 9.2.1. Os candidatos que já detiverem vínculo de emprego público, e somente estes, deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do cargo em aberto. 9.3. Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados. 9.4. A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 9.5. Para efeitos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos exigidos, bem como, dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal. 9.6. De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, 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 do Município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 10. Métodos de Seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 10.1. Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 10.1.1. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos acima referidos no ponto 10. 10.2. A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados e restante bibliografia, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. 10.2.1. Programa geral e Legislação necessária para a realização da prova escrita: Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Mira, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 165, em 25 de agosto de 2023 (Despacho n.º 8662/2023). 10.2.2. Programa específico necessário para a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos: Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, aprovado pelo Regulamento n.º 258/2011, de 20 de abril; Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, Alterada pela Lei n.º 23/2017, de 23 de maio; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 87-B/2022, de 29 de dezembro - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho que regulamenta o Programa da Rede Social; Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, na sua redação atual; Portaria n.º 188/2014 de 18 de setembro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro - Estabelece regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos; Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. 10.2.3. A indicação da legislação mencionada nos pontos anteriores deverá sempre ser considerada pelos candidatos na atual redação. 10.3. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. 10.4. A Avaliação Curricular 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. 10.4.1. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). 10.4.2. A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (20\% \times HL) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ , em que: AC = Avaliação Curricular| HL = Habilitações Literárias| FP = Formação Profissional| EP = Experiência Profissional| AD = Avaliação de Desempenho. 10.4.3. Para a avaliação do parâmetro Habilitações Literárias (HL), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração: • Licenciatura na área de formação pretendida – 16 valores; • Mestrado na área de formação pretendida – 18 valores; • Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores. 10.4.4. Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 8 anos, contados até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: • Sem formação profissional – 4 valores; • Com formação profissional: • < 100 horas – 10 valores; • > 100 horas e < 200 horas – 12 valores; • > 200 horas e < 400 horas – 16 valores; • > 400 horas e < 550 horas – 18 valores; • > 550 horas – 20 valores. 10.4.5. Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação. 10.5. A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura): • < 1 ano – 4 valores; • = 1 ano e < 3 anos – 8 valores; • = 3 anos e < 5 anos – 12 valores; • = 5 anos e < 7 anos – 16 valores; • = 7 anos e < 9 anos – 18 valores; • = 9 anos – 20 valores. 10.6. A Avaliação de Desempenho (AD) refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para

efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota quantitativa efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular.

10.6.1. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. Caso o último período avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

10.6.2. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro.

10.6.3. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

10.7. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos.

10.7.1. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.

10.7.1.1. Assim, na EAC serão avaliadas as seguintes competências: orientação para o serviço público; orientação para os resultados; análise crítica e resolução de problemas; gestão do conhecimento; iniciativa; e inteligência emocional.

10.7.2. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

10.7.3. A EAC será 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior, em função do seu nível de presença no candidato, demonstrado na EAC.

10.7.4. O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos: a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato demonstrado na EAC, sendo avaliada da seguinte forma: • Competência presente a um nível elevado – 20 valores • Competência presente a bom nível – 16 valores • Competência presente a nível suficiente – 12 valores • Competência presente a um nível reduzido – 8 valores • Competência Ausente – 4 valores b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas). c) – A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <9,50 valores = Reduzido; =9,5 e <14 = Suficiente; =14 e <18 = Bom; =18 e =20 Elevado.

10.8. A aplicação dos métodos de seleção da seguinte forma: a) Aplicação do 1.º método de seleção obrigatório (PECT ou Avaliação Curricular), à generalidade dos candidatos admitidos, sendo a PECT aplicada à generalidade dos candidatos e a AC aos candidatos referidos no ponto 10.1 deste aviso; b) Aplicação do 2.º método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica) a todos os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na PECT; c) Aplicação do último método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências) a todos os candidatos que tenham obtido a menção classificativa de APTO no 2.º método de seleção, e a todos os candidatos referidos no ponto 10.1 deste aviso que tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores na Avaliação Curricular.

10.9. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

10.10. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

10.11. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:  $CF = (PECT \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ .

10.12. A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 10.1 do presente aviso, que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$ .

11. Publicitação: A publicitação dos resultados obtidos será efetuada de acordo com o artigo 22º da Portaria.

12. Constituição do Júri: Presidente: José Carlos Baptista Garrucho, Psicólogo Clínico, Supervisor e Formador de Terapia Familiar e Intervenção Sistémica, na Sociedade Portuguesa de Terapia Familiar; Vogais efetivos: Nuno Filipe Amaral Antunes da

Costa, Técnico Superior (Direito), que substitui o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Ângelo Manuel Morais Lopes, Chefe da Divisão de Proteção Civil, Planeamento, Ordenamento e Ambiente; Vogais suplentes: Marlene da Conceição Gonçalves Pereira, Técnica Superior, e Carmen da Conceição Santos, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira. 12.1. Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, os Júris referidos no ponto anterior serão os mesmos para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho que vierem a resultar do presente procedimento concursal. 13. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação enviada para o endereço de email que fornecerem na sua candidatura. 14. Assiste aos júris a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descrever no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 15. As Atas do Júri; as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na entrada principal do Edifício dos Paços deste Concelho e disponibilizada na respetiva página eletrónica em <https://www.cm-mira.pt/node/434>. 16. Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 17. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 18. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal será publicitado, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda: a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato; b) Na página eletrónica deste Município no link acima indicado e a partir da data da publicação na BEP. 19. Proteção de dados pessoais: Na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento de dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. 20. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação. 21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 22. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Paços do Município de Mira, 27 de março 2025 A Vereadora, Madalena Isabel Colaço dos Santos, Dr<sup>a</sup>

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Alteração de Júri**

---

**Resultados**

---

**Questionário de Termino da Oferta**

---

**Admitidos**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

**Recrutados**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		