



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para exercer funções no Gabinete de Apoio Psicológico da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa**

**ATA 1**

Ao décimo quarto dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas e quarenta e cinco minutos reuniu nas instalações da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (FCUL), o júri, designado pelo Diretor da FCUL, do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal não docente e não investigador da FCUL para exercício de funções no Gabinete de Apoio Psicológico, na sequência do despacho autorizador de 04 de novembro de 2022.

O júri, constituído pelo Licenciado Cláudio Manuel Ribeiro Pina Fernandes, que preside, pelo 1.º Vogal Efetivo, Licenciada Cláudia Sofia Braz Rodrigues e pelo 2.º Vogal Efetivo, Licenciada Anabela de Almeida Pereira, reuniu para elaborar o aviso de abertura (anexo I), fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento concursal comum, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (de ora em diante designada por Portaria), propondo a seguinte ordem de trabalhos, a qual foi aceite por todos:

1. Definição dos requisitos gerais, específicos e preferenciais para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências.
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:
  - Prova de conhecimentos (PC);
  - Avaliação psicológica (AP);
  - Avaliação curricular (AC);
  - Entrevista de avaliação de competências (EAC).
3. Aprovação do aviso de abertura, da prova de conhecimentos, da grelha de avaliação curricular e da grelha da entrevista de avaliação de competências.




**1. Definição dos requisitos gerais e específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:**

Os requisitos gerais de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (de ora em diante designada por LTFP).

No que se refere à definição de requisitos específicos e preferenciais para o posto de trabalho, o Júri deliberou por unanimidade:

**1.1 Requisitos específicos (obrigatórios):**

- 1.1 - Titularidade de licenciatura ou equiparado a licenciado em psicologia, na área da psicoterapia cognitivo-comportamental e integrativa, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da



LTFP. No caso de o grau ter sido obtido numa instituição estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação em vigor à data da candidatura;

1.2 - Membro Efetivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses;

**1.2 Requisitos preferenciais:**

1. Mestrado integrado ou mestrado em psicologia, qualquer uma das habilitações em psicologia na área específica da psicoterapia cognitivo-comportamental e integrativa;
2. Experiência profissional mínima de 1 ano em consulta de psicologia em ambiente universitário;
3. Experiência profissional mínima de 1 ano em serviço de apoio psicológico no ensino superior com desempenho de funções similares ao descritivo das tarefas a realizar no posto de trabalho;
4. Experiência em atividades de formação, com especial foco na atividade direcionada para o desenvolvimento de Competências Transversais (Gestão de Tempo, Gestão de Stress, Regulação Emocional, Estabelecimento de Objetivos, Trabalho em Equipa e outras);
5. Domínio da língua inglesa;
6. Proficiência em informática na ótica do utilizador (Word, Excel, Outlook, PowerPoint), utilização de software específico para investigação quantitativa e qualitativa (SPSS) e gestão bibliográfica (Mendeley).

**2. Métodos de seleção: Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção**

Relativamente aos métodos de seleção a aplicar, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, serão adotados os seguintes métodos de seleção:
  - Prova de Conhecimentos (PC);
  - Avaliação Psicológica (AP); e
  - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:
  - Avaliação Curricular (AC); e
  - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

De seguida, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

**2.1 Prova de Conhecimentos (PC)**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função,

bem como aferir o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo constituída por dois blocos de questões:

- i. um bloco de 10 (dez) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,4 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos gerais relativos à orgânica e funcionamento da Universidade de Lisboa e da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, bem como conhecimentos gerais relativos à Administração Pública;
- ii. um bloco 40 (quarenta) perguntas de escolha múltipla (cada resposta certa terá uma pontuação de 0,4 valores), relativas a questões sobre temas/tópicos específicos da atividade para que é aberto o concurso.

A prova de conhecimentos é escrita, sem possibilidade de consulta de documentação/legislação, de natureza teórica e de realização individual, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 105 (cento e cinco) minutos, e versará sobre os temas a que se reportam a documentação e diplomas que se seguem, bem como sobre as alterações legislativas ou regulamentares que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova:

- Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
- Despacho Normativo n.º 14/2019, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 90, de 10 de maio, alterado pelo Despacho Normativo n.º 8/2020, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 150, de 04 de agosto - Estatutos da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 11913/2021, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 233, de 02 de dezembro - Estatutos da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- Despacho n.º 602/2022, publicado em Diário da República, 2.ª Série, n.º 10, de 14 de janeiro - Regulamento Orgânico da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, publicado em Diário da República, 1.ª Série, n.º 4, de 07 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código de Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública.

#### Bibliografia específica:

- APA (2014). DSM 5. Manual de Diagnóstico e Estatístico das Perturbações Mentais, 5ª Edição. Lisboa: Climepsi Editores;
- Baptista, T. & Neto, D. (2022). Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais: Volume 2- Perturbações e Grupos Específicos, Edições Sílabo, Lisboa;
- Beck, A., Davis, D., & Freeman, A. (2014). Cognitive Therapy of Personality Disorders (3 ed.) The Guilford Press, New York;
- Beitman, B. D. (1990). The Structure of Individual Psychotherapy, The Guilford Press, New York;

- Benjamim, L. (2003). Interpersonal Diagnosis and Treatment of Personality Disorders (2 ed.) The Guilford Press, New York;
- Dias, G. (2006). Apoio Psicológico a Jovens do Ensino Superior: Métodos, Técnicas e Experiências, Edições ASA, Porto;
- Fosha, D. (2021). Undoing aloneness & the transformation of suffering into flourishing: AEDP 2.0. American Psychological Association;
- Gendlin, E. (1982). Focusing. Bantam Books;
- Greenberg, L., Rice, L. & Elliot, R. (1993). Facilitating Emotional Change: The moment by moment process, The Guilford Press, New York;
- Norcross, J. (Ed) (2002). Psychotherapy Relationships That Work, Oxford University Press, Oxford;
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Diário da República, 2.ª série, 78, 20 de abril de 2011, 17931- 17936;
- Safran, J. & Murran, J. (2000). Negotiating the therapeutic Alliance, The Guilford Press, New York;
- Vieira, D. A. (2012). Transição do Ensino Superior para o Trabalho: o poder da autoeficácia e dos objectivos Profissionais. Edições Politeia, Porto;
- Wolfe, B. (2005) Understanding and Treating Anxiety Disorders: an integrative approach to healing the wounded self, American Psychological Association, Washington;
- RESAPES-AP página web: <http://resapes.wix.com/web>;
- GAPsi página web: <https://ciencias.ulisboa.pt/pt/gabinete-de-apoio-psicopedagogico>;
- GTAEDES página web: <http://gtaedes.ul.pt>.

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 60% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo expressa até às centésimas, com carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores ou não compareçam à mesma. Em conformidade, o Júri elaborou o modelo da prova de conhecimentos, o qual se encontra no anexo II, o qual faz parte integrante da presente ata.

## **2.2 Avaliação Psicológica (AP)**

A avaliação psicológica 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, tendo carácter eliminatório para os candidatos cuja avaliação recaia nesta última, ou que não compareçam à mesma.

## **2.3 Entrevista de avaliação de competências**

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 saber:

- Adaptação e Melhoria Contínua;

*[Handwritten signature]*

- Iniciativa e Autonomia;
- Organização e Método de trabalho;
- Relacionamento interpessoal.

### **Adaptação e Melhoria Contínua (AMC)**

Neste parâmetro será apreciada a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

### **Iniciativa e Autonomia (IA)**

Neste item será apreciada a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

### **Organização e Método de trabalho (OMT)**

Neste parâmetro será apreciada a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

### **Relacionamento interpessoal (RI)**

Neste item será apreciada a capacidade para interagir 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.

### **Fórmula classificativa da entrevista de avaliação de competências (EAC)**

A entrevista de avaliação de competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores ou não compareçam à mesma e tem uma ponderação de 40% na Classificação Final (CF), sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri.

$$EAC = (AMC + IA + OMT + RI) / 16$$

Em conformidade, o Júri elaborou a grelha para a realização da entrevista de avaliação de competências, a qual se encontra em anexo III à presente ata, da qual faz parte integrante.

## **2.4 Avaliação Curricular**

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação (HA)\*;
- b) A formação profissional (FP)\*\*;
- c) A experiência profissional (EP)\*\*\*;
- d) Avaliação do desempenho (AD).

Cada fator tem a pontuação máxima de 20 valores.

\* Neste parâmetro será apreciada a habilitação acadêmica de base, onde se pondera a titularidade de grau acadêmico, da seguinte forma:

Habilitações acadêmicas	Pontuação
Licenciatura ou Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 valores

\*\* Neste parâmetro serão ponderados a participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato, relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso, realizada nos últimos 5 (cinco) anos, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis. Este item será valorado até um máximo de 20 (vinte) valores, sendo a valorização atribuída por cada frequência, de acordo com o seguinte:

Tipo de formação (em função do lugar a prover)	Duração da formação		
	≤ 12 horas	>12 e ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico	1 valor	4 valores	6 valores
Com interesse complementar	0,5 valores	2 valores	3 valores

- Serão consideradas ações "com interesse específico", as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações "com interesse complementar", as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item "com interesse complementar".

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente certificados e comprovados no processo de candidatura submetido e cuja atualidade seja considerada (últimos 5 anos).

\*\*\* Será avaliado o exercício das funções que se considera contribuirão especialmente para a experiência profissional no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, de acordo com as seguintes valorações:

	Com experiência 1) e 2)
Experiência profissional inferior a 3 anos	10 valores
Experiência profissional entre 3 e 5 anos	15 valores
Experiência profissional por mais de 5 anos	20 valores

A experiência profissional na área de atuação é valorizada pelas atividades desenvolvidas de acordo com:

- 1) Experiência profissional mínima de 1 ano em consulta de psicologia em ambiente universitário;
- 2) Experiência profissional mínima de 1 ano em serviço de apoio psicológico no ensino superior com desempenho de funções similares ao descritivo das tarefas a realizar no posto de trabalho;
- 3) Experiência em atividades de formação, com especial foco na atividade direcionada para o desenvolvimento de Competências Transversais (Gestão de Tempo, Gestão de Stress, Regulação Emocional, Estabelecimento de Objetivos, Trabalho em Equipa e outras);
- 4) Domínio da língua inglesa;
- 5) Proficiência em informática na ótica do utilizador (Word, Excel, Outlook, PowerPoint), utilização de software específico para investigação quantitativa e qualitativa (SPSS) e gestão bibliográfica (Mendeley).

### Fórmula classificativa da avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e tem uma ponderação de 60% na Classificação Final (CF), sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a considerar, de acordo com deliberação do júri:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em conformidade, o Júri elaborou a grelha para a realização da Avaliação Curricular, a qual se encontra em anexo IV à presente ata, da qual faz parte integrante.

## 3. Sistema de classificação final

3.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa

escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 do artigo 23.º da Portaria.

3.2 É excluído do procedimento os candidatos que: a) obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes; b) tenham obtido a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica; c) não compareçam a um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

3.3 Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria.

3.4 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria.

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 procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada por encerrada e da mesma lavrada a seguinte ata, que, achada em conformidade, vai ser assinada por todos os presentes.

Júri

Presidente

  
(Cláudio Manuel Ribeiro Pina Fernandes)

1.º Vogal Efetivo

  
(Cláudia Sofia Braz Rodrigues)

2.º Vogal Efetivo

  
(Anabela de Almeida Pereira)

Anexos: os mencionados