

que visam a prevenção e resolução de problemas e a satisfação de necessidades; efetua trabalhos em rede e em parceria no âmbito do processo de promoção da saúde.

Elabora pareceres, efetua estudos e presta apoio técnico, tendo em vista o conhecimento de carências sociais das populações e aplica medidas estratégicas designadamente as de apoio à infância e promoção do envelhecimento ativo e ações formativas com cuidadores e idosos/as em literacia para a saúde no âmbito do cuidador. Realiza avaliações psicológicas nos processos de Recrutamento de Pessoal do Município de Alcácer do Sal.

4 – Habilitações literárias e profissionais: Licenciatura em Psicologia, acrescida de cédula profissional, como membro efetivo, emitida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

5 – Só serão admitidos candidatos que possuam as habilitações exigidas, não sendo possível substituí-las por formação ou experiência profissional.

6 – Prazo de validade: O procedimento de concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

7 – Requisitos de admissão:

7.1 – Requisitos gerais: Os previstos no anexo à LGTFP, artigo 17.º:

- 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.

7.2 – Requisitos específicos de admissão: Não podem ser admitidos candidatos que cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.

10.4 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

11 – Métodos de seleção: Conforme o disposto no artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes: Prova de conhecimentos e Avaliação psicológica.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º, da Lei.

11.1 – Será utilizado o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção.

11.2 – Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 7.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Fundamentação: Da aplicação aos candidatos de todos os métodos de seleção num único momento nos termos do n.º 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, resultaria necessariamente:

- a) A prática de atos inúteis, designadamente a aplicação de certos métodos de seleção a candidatos excluídos do(s) método(s) anterior(es); e
- b) A realização de despesa inútil, designadamente no que concerne aos testes psicológicos, que são contratados a entidade externa e cobrados à unidade, sendo manifestamente inútil a sua realização a candidatos excluídos do procedimento em método(s) de seleção anterior(es).

Pelos referidos motivos, em homenagem ao princípio da economia processual ínsito ao princípio da boa administração previsto no artigo 4.º, do Código do Procedimento Administrativo, e nos termos do disposto na parte final do n.º 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, optou-se pela aplicação faseada dos métodos de seleção nos termos previstos no n.º 3 do mesmo artigo, aplicando-se a norma contida no n.º 10, do artigo 9.º, da mesma Portaria.

11.3 – A classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (PC*45\%) + (AP*25\%) + (EPS*30\%)$$

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*25\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.4 – A Prova de Conhecimentos (PC), nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Nos termos do artigo 9.º, da Portaria supra citada, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova teórica de conhecimentos, será de realização individual e de carácter escrito. Terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Não é permitido o uso de equipamentos informáticos.

Versará sobre as seguintes temáticas, sujeitas a consulta durante a realização da prova:

- Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, aprovada no Despacho n.º 12807/2021, de 29 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos, aprovado pelo Regulamento n.º 637/2021, de 13 de julho de 2021;

- O Perfil do Psicólogo na Administração Local, disponível em https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_perfil_do_psicologo_na_administra_o_local.pdf;
- A Intervenção dos Psicólogos em Contexto Educativo, disponível em https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/a_interven_o_dos_psicologos_em_contexto_educativo.pdf;
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de junho;
- Rede Social, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua atual redação;
- Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades Intermunicipais, aprovada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.

11.5 – A Avaliação Psicológica (AP), nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/20219, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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. É valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16,12, 8 e 4.

11.6 – A Avaliação Curricular (AC), nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.
- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração \geq a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, e de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C) / 3$, em que, A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HL (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$$

11.7 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- Orientação para resultados

- Orientação para o serviço público

- Inovação e qualidade

- Otimização de recursos

- Relacionamento interpessoal

- Planeamento e organização

- Responsabilidade e compromisso com o serviço

- Trabalho de equipa e cooperação

A avaliação é expressa nos termos do n.º 9, da mesma Portaria, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

11.8 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Serão valorados os seguintes fatores: motivação profissional; conhecimentos profissionais; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal; comunicação; argumentação e sentido crítico.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20-17; 16-13; 12-9; 8-5 e 4-0.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

12 – Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale também à exclusão do procedimento.

13 – Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: a) Valoração da experiência profissional (EP); b) Valoração da habilitação académica (HA) e c) Valoração da formação profissional (FP).

14 – Local de Trabalho: Concelho de Alcácer do Sal.

15 – Composição do júri:

Presidente – Maria Manuela Vilhena Gonçalves Mesuras de Jesus, Chefe da Divisão de Educação, Ação Social e Desporto;

As condições de entrega do documento, nome, assinatura eletrónica, número de identificação ou número de identificação, são válidas e eficazes nos termos gerais de direito e sem prejuízo das condições previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na página

Vogais efetivos – Maria José dos Reis Mira da Costa Lopes, Técnica Superior (substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos); Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior;

Vogais suplentes – Francisco Duarte Mirra Romão, Técnico Superior; Susana Cristina Cândido Manata, Técnica Superior.

16 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-alcacerdosal.pt.

17 – Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

18 – São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

19 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.

20 – Posicionamento remuneratório: A posição e nível remuneratório da carreira/categoria de técnico superior, correspondente à 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

21 – Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma.

22 – Nos termos do disposto no n.º 1 e 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na página

As assinaturas eletrónicas apresentam diferenças de formato e conteúdo em relação às assinaturas manuscritas. Para mais informações consulte o site: <http://www.dgs.gov.pt>. A sua assinatura eletrónica é válida para todos os efeitos legais e produz os mesmos efeitos que a assinatura manuscrita. A sua assinatura eletrónica é válida para todos os efeitos legais e produz os mesmos efeitos que a assinatura manuscrita.

eletrónica do Município e num jornal de expansão nacional. Na íntegra nas instalações do Município e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

23 – Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição, 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.

24 – Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP, as autarquias, não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), prevista na Portaria n.º 48/2014, atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e ainda no n.º 3, do artigo 2.º, da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

25 – Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Lei n.º 12/2022, de 27 de junho.

Município de Alcácer do Sal, 26 de setembro de 2022

O Vereador dos Recursos Humanos,
(Com competências delegadas através do Despacho n.º 012/GAP/2021)

**MANUEL VITOR
NUNES DE JESUS** Digitally signed by MANUEL
VITOR NUNES DE JESUS
Date: 2022.09.27 12:27:29
+01:00

Manuel Vítor Nunes de Jesus