



# Município de Alcácer do Sal

## DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

### Serviço de Gestão de Pessoal

---

#### ATA

**Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de psicologia), para desempenho de funções no Setor de Juventude e Associativismo, da Divisão de Desenvolvimento Social, Associativismo e Desporto**

#### **Definição de Parâmetros de Avaliação e Ponderação de Métodos de Seleção**

Ao dia 22 do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, no Salão Nobre dos Paços do Concelho, reuniram as senhoras Maria Manuela Vilhena Gonçalves Mesuras de Jesus, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, Associativismo e Desporto, Ana Cristina Guerreiro Lopes Vieira, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico, Cultura e Turismo (substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior, respetivamente presidente e vogais efetivos do procedimento concursal em epígrafe, para elaboração da ata relativa à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Conforme o disposto no artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar serão, com caráter eliminatório: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.



De acordo com o artigo 18.º, da mesma Portaria, será utilizado o método facultativo, com carácter eliminatório: Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção, com carácter eliminatório: 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.

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:

$$CF = (PC*70\%) + (AP (Apto)) + (EAC*30\%)$$

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*55\%)$$

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

### **Prova de Conhecimentos**

Nos termos da alínea a), do n. 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, de carácter teórico será de realização individual e terá a duração total de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, realizada em suporte de papel.

Versará sobre as seguintes temáticas:

**- Legislação (sujeita a consulta, unicamente em suporte de papel, no decorrer da prova de conhecimentos):**



- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aprovada em anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>);
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de junho (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2018-115654476>);
- Despacho n.º 13207/2023, de 26 de dezembro, Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/13207-2023-835663407>);
- Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), aprovado pelo Regulamento n.º 898/2024, de 14 de agosto (disponível em [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo\\_deontolaogico\\_regulamento\\_ao\\_898\\_2024.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo_deontolaogico_regulamento_ao_898_2024.pdf));
- O Perfil do Psicólogo na Administração Local, disponível em [https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o\\_perfil\\_do\\_psicologo\\_na\\_administracao\\_local.pdf](https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_perfil_do_psicologo_na_administracao_local.pdf);
- A Intervenção dos Psicólogos em Contexto Educativo, disponível em [https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/a\\_intervencao\\_dos\\_psicologos\\_em\\_contexto\\_educativo.pdf](https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/a_intervencao_dos_psicologos_em_contexto_educativo.pdf).

### **Avaliação Psicológica**

Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 qualitativa e será valorada, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da supra Portaria, através das menções de Apto e Não Apto, não tendo valorização na nota quantitativa final.

Será realizada por entidade especializada privada, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo 17.º.

### **Avaliação Curricular**

Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.



Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitação Académica (HA), serão ponderadas as habilitações académicas ou o nível de qualificação exigido, até ao limite de 20 valores, de acordo com:

- Inferior à legalmente exigida – 10 valores;
- Inferior à legalmente exigida, mas com equivalência à legalmente definida para fins profissionais ou habilitação profissional exigida para a carreira/categoria – 15 valores;
- Legalmente exigida à data da integração do trabalhador na carreira/categoria – 18 valores;
- Superior à legalmente exigida à data da integração do trabalhador na carreira/categoria – 20 valores.
- 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 último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:
  - Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;
  - Desempenho adequado (2 a 3,999) – 14 valores;
  - Desempenho relevante (4 a 5) – 18 valores;
  - Reconhecimento de desempenho excelente – 20 valores.



Serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da AD será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

AC = HL (25%) + FP (25%) + EP (40%) + AD (10%)

### **Entrevista de Avaliação de Competências**

Nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- **Inovação e Qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a. Valoração da experiência profissional (EP);
- b. Valoração da habilitação académica (HA);
- c. Valoração da formação profissional (FP).

O Júri

---

Maria Mesuras, Chefe de Divisão

---

Ana Vieira, Chefe de Divisão

---

Marina Perna, Técnica Superior



«MORADA»  
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»  
«EMAIL»