

A-f
he S

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR (SERVIÇO SOCIAL) E DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR (PSICOLOGIA), CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL – REFERÊNCIAS A04/2026 E A05/2026.

No dia 24 de setembro de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas e trinta minutos, no Edifício Sede da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (CIMLT) reuniu o júri, constituído por: Sónia Serra, Técnica Superior da Divisão de Planeamento, Ambiente e Gestão de Projetos , no impedimento da presidente de júri Joana Carvalho, Psicóloga, e pelos vogais, Rui Manhoso, Técnico Superior na Divisão Administrativa Financeira e a vogal suplente Carla Fonseca, Técnica Superior da Divisão Administrativa Financeira, no âmbito do procedimento concursal comum, em epígrafe, para definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

Os métodos de seleção a utilizar são os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Métodos de seleção obrigatórios:-----

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:-----

Não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;-----

Prova de Conhecimentos Técnica Oral - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.-----

Avaliação Psicológica - Visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:-----

VF=PCTO*100%-----

Em que:-----

VF = Valoração Final-----



11 78 8

PCTO = Prova de Conhecimentos Técnica Oral-----

Caso surjam candidatos:-----

1) A cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;-----

2) Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.-----

Os métodos de seleção consistirão em:-----

Métodos de seleção: -----

Avaliação curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.-----

Valoração Final (VF) – Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:-----

$VF = AC * 60\% + EAC * 40\%$ -----

Em que:-----

VF= Valoração final-----

AC= Avaliação curricular-----

EAC= Entrevista de avaliação de competências-----

Nota: Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "**Prova de Conhecimentos Técnica Oral**" e "**Avaliação Psicológica**".-----

Valoração dos métodos de seleção:-----

Prova de Conhecimentos Técnica Oral (PCTO): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da referida portaria.-----

É de realização individual, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração aproximada de 30 minutos. Serão efetuadas questões sobre os seguintes temas, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas;-----

-LEGISLAÇÃO, BIBLIOGRAFIA E DOCUMENTAÇÃO DE REFERÊNCIA PARA A PROVA ORAL DE

CONHECIMENTOS:

Legislação geral/comum — Psicologia Clínica e Serviço Social

- **Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro**, na redação atual — Código do Procedimento Administrativo;



re 8 1.º

- **Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**, na redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Bibliografia/legislação específica comum proposta — Psicologia Clínica e Serviço Social

- **Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho**, na redação atual — Rede Social: **n.º 2 do artigo 3.º e artigos 5.º, 6.º, 7.º e 8.º**;
- **Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro**, na redação atual — Condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS): **artigos 2.º, 3.º, 4.º e 6.º**;
- **Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto** — Bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência: **artigos 3.º a 9.º, 13.º e 14.º**;
- **Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto** — Regime Jurídico do Maior Acompanhado: **artigos 138.º, 139.º, n.º 1, 140.º, 145.º, n.º 1, e 147.º do Código Civil, na redação atual**;
- **Aviso ALT2030-2024-57 — “Balcão da Inclusão – Unidades Móveis em Territórios de Baixa Densidade”**: enquadramento, finalidades e objetivos, ações abrangidas, destinatários e âmbito territorial.

Bibliografia/legislação específica proposta — Referência A05/2026 — Técnico Superior de Psicologia Clínica

- **Regulamento n.º 898/2024, de 14 de agosto** — Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses: **pontos 1.2, 1.6, 1.7, 2.2, 2.6, 2.7, 2.7.1, 2.8, 3.2 e 3.6**;
- **Lei n.º 35/2023, de 21 de julho** — Lei da Saúde Mental: **artigos 4.º, 5.º e 7.º**;
- **Ordem dos Psicólogos Portugueses — “Perfil dos/as Psicólogos/as nas Instituições Sociais e Comunitárias”**: conteúdos relativos às **funções e atividades profissionais dos psicólogos em contexto social e comunitário**.

Bibliografia/legislação específica proposta — Referência A04/2026 — Técnico Superior de Serviço Social

- **Lei n.º 121/2019, de 25 de setembro**, na redação atual — cria a Ordem dos Assistentes Sociais e aprova o respetivo Estatuto: **artigos 64.º-A, 103.º, 104.º, 106.º e 108.º do Estatuto**;
- **Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro**, na redação atual — Estatuto do Cuidador Informal: **artigos 4.º, 5.º, 5.º-A, 6.º, 7.º e 8.º do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei**.

A atualização da legislação referida, que ocorra após a publicação do presente aviso será da --- responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de--- conhecimentos. Para avaliação das questões será tido em conta o conhecimento da matéria, a--- conexão com matérias análogas e a destreza na resposta.-----

Avaliação Psicológica (AP) – é de carácter eliminatório e é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final. 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..-----

Avaliação curricular (AC) – é de carácter eliminatório, com uma ponderação de 60% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, visando aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4, \text{ em que:}$$

Habilitação Académica (HA), de base ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida:

- a) Habilitação Académica de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- b) Habilitação Académica de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional (FP), na qual será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, nos últimos 5 anos, relacionadas diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, a valorizar da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação – 0 valores;
- b) Ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do lugar – 10 valores, acresce 1 valor por cada ação de formação, com duração não inferior a 14 horas, até ao limite de 20 valores.

Experiência Profissional (EP), na qual serão ponderados, até ao limite de 20 valores, a experiência profissional detida pelos candidatos, na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a prover e ao grau de complexidade das mesmas, sendo ponderada da seguinte forma:

- a) Inferior a cinco anos de experiência profissional – 8 valores;
- b) Igual a cinco anos e inferior a oito anos de experiência profissional – 11 valores;
- c) Igual a oito anos e inferior a onze anos de experiência profissional – 14 valores;
- d) Igual a onze anos e inferior a quinze anos de experiência profissional – 17 valores;
- e) Igual ou superior a quinze anos de experiência profissional – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD), na qual será considerada a média aritmética simples das classificações obtidas, relativas ao último período, não superior a três biénios, em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a valorizar da seguinte forma:

- a) Desempenho Insuficiente/Inadequado/Necessita de Desenvolvimento – 8 valores;
- b) Desempenho Bom/Adequado – 12 valores;
- c) Desempenho Muito Bom/Relevante – 16 valores;
- d) Desempenho Excelente/Mérito – 20 valores.;

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a avaliação de competências realizar-se-á através de uma entrevista em que através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de:-----

- Elevado – 20 valores;-----
- Bom – 16 valores;-----
- Suficiente – 12 valores;-----
- Reduzido – 8 valores;-----
- Insuficiente – 4 valores.-----

As competências comportamentais consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são as seguintes:-----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- a) 4 comportamentos demonstrados – 20 Valores
- b) 3 comportamentos demonstrados – 16 Valores
- c) 2 comportamentos demonstrados – 12 Valores
- d) 1 comportamento demonstrado – 8 valores
- e) 0 comportamentos demonstrados – 4 valores

O resultado é obtido pela média aritmética simples da valoração resultante da avaliação das seguintes competências:

A. Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- b) Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- c) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- d) Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

B. Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
- b) Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- c) Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
- d) Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades

C. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
- b) Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
- c) Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
- d) Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

D. Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão;

Handwritten signatures and initials in blue ink.

b) Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional;

c) Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais;

d) Aceita as críticas e contrariedades.

E. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

a) Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;

b) Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;

c) Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;

d) Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

F. Representação e Colaboração Institucional: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

a) Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa;

b) Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas;

c) Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade;

d) Propõe a adoção de orientações provenientes de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

Deliberou ainda o júri considerar, que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção de carácter eliminatório. Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar, serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A referida reunião, deu-se por encerrada, pelas doze horas e trinta minutos e para constar, se lavrou a presente ata, que por todos vai ser assinada. -----



O júri:-----

Presidente do Júri:-----

Jerónimo Figueira

1.º Vogal Efetivo:-----

Sra. Margarida Santos Sene

2.º Vogal Efetivo:-----

A. A. A.