

## Ata n.º 93/2025

Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 2 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (ref. PC.14.2025) – Técnico Superior | área Psicologia

Aos 26 dias do mês de novembro do ano de 2025, na cidade de Leiria e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado para o procedimento identificado em epígrafe, constituído pela Técnica Superior, Sr.ª Dr.ª Cristina Isabel Fernandes Esteves Pires, pela Técnica Superior do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas Rainha Santa Isabel - Carreira, Sr.ª Dr.ª Ana Elisabete Duarte Maia, e pela Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde, em regime de substituição, Sr.ª Dr.ª Ana Filipa Mendes Bizarro Sentieiro Soledade, como presidente e vogais efetivos, respetivamente, na sequência da autorização concedida pela deliberação da Câmara Municipal de Leiria proferida na reunião de 01 de agosto de 2025, mediante proposta do Sr. Presidente da Câmara, para decidir as fases que comportam os métodos de seleção, escolher os temas a abordar nas provas de conhecimentos e para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a que serão submetidos os candidatos admitidos.

Naquele âmbito, e no uso da competência que lhe é conferida pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**1. Métodos de seleção obrigatórios** (n.º 1 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, sendo que, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 01 de agosto de 2025):

### 1.1. Provas de conhecimentos (PC):

Serão aplicadas e classificadas conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 17.º, alínea a) do n.º 2 do art.º 20.º e no n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

**a)** Conteúdo de natureza genérica e específica, visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, nos termos a seguir indicados:

- Com possibilidade de consulta da seguinte legislação, na sua redação atualizada, disponível para impressão no Diário da República em <https://dre.pt>, não anotada e não comentada, desde que efetuada em suporte de papel, subordinada aos seguintes temas:

i. Regime jurídico das Autarquias Locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugada com a Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação atualizada da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, atentas as revogações instituídas pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

ii. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro;

iii. Estrutura orgânica dos Serviços do Município de Leiria: Despacho n.º 12854-C/2021, publicitado no Diário da República, 2.ª série, n.º 252, de 30 de dezembro de 2021, alterado pelo Despacho n.º 6852/2022, publicitado no Diário da República, 2.ª série, n.º 104, de 30 de maio de 2022, e pelo Despacho n.º 3967/2023, publicitado no Diário da República, 2.ª série, n.º 63, de 29 de março de 2023;

iv. Estatuto da Ordem dos Psicólogos Portugueses: Lei n.º 57/2008, de 04 de setembro;

v. Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses: Regulamento n.º 637/2021, de 13 de julho;

- Sem possibilidade de consulta:

vi. Perfil do Psicólogo na Administração Local, da autoria do Gabinete de Estudos Técnicos, de janeiro de 2015, 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);

**b)** Sob a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel ou eletrónico por recurso a meios informáticos do município, comportando apenas uma fase e com a duração de 01 hora e 30 minutos, com 30 minutos de tolerância;

**c)** A prova de conhecimentos será constituída por:

i. Grupo I - 10 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 1,00 valor cada, destinadas a avaliar os conhecimentos profissionais.

ii. Grupo II - 02 questões de resposta direta, cotadas para 02,00 valores, destinadas a avaliar as competências técnicas; e

iii. Grupo III - 01 questão de desenvolvimento, cotada para 06,00 valores, destinada a avaliar as competências técnicas.

**d)** A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sem arredondamentos;

**e)** O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 1);

**f)** Sistema de ponderação para a valoração final: 100%.

### **1.2. Avaliação psicológica (AP):**

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 17.º, e n.º 2 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

**a)** As aptidões e as competências comportamentais de personalidade a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, sendo as seguintes:

#### **aa) Aptidões:**

i) Mudanças – Avalia a existência ou não, por parte do sujeito, de estratégias de atuação eficazes, bem como a flexibilidade cognitiva;



ii) Compreensão Verbal – Avalia a capacidade de análise e de dedução, a partir de informações escritas incompletas;

ii) Rapidez Percetiva - Avalia a capacidade de atenção e concentração.

**ab) Personalidade: BIP – Inventário de Personalidade e Competências para as Organizações**

Serão consideradas as seguintes dimensões de acordo com as competências definidas para a função:

i) Motivação para Empreender;

ii) Meticulosidade;

iii) Flexibilidade;

iv) Orientação para a Ação;

v) Inteligência Social;

vi) Desenvolvimento de Relações;

vii) Sociabilidade;

viii) Orientação para a equipa;

ix) Poder de Influência;

x) Estabilidade emocional;

xi) Resiliência;

xii) Autoconfiança.

**b) Pode comportar mais de 01 fase;**

**c) O modelo da ficha individual da Avaliação Psicológica é o aprovado em anexo (Anexo 2);**

**d) Sistema de ponderação para a valoração final: Apto ou Não Apto, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios. O resultado final do método será determinado com base na média ponderada entre os resultados percentilíticos das aptidões (ponderadas a 30%) e das características de personalidade (ponderadas a 70%), respeitando os seguintes métodos de conversão:**

Resultado Final: Média Percentilítica Aritmética (Escala 1-100)

Não Apto: 1-30

Apto: 31-100

**2. Métodos de seleção obrigatórios** (n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, sendo que, caso sejam apenas admitidos **candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida**, serão utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 01 de agosto de 2025):

### **2.1. Avaliação curricular (AC):**

Quanto ao método de seleção obrigatório avaliação curricular (AC) – aplicável no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividade – podendo este



método ser afastado pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método previsto para os restantes candidatos, é utilizado nos seguintes termos:

**a)** Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º e n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, visando analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas detidas, a relevância da experiência profissional adquirida e da formação profissional realizada, bem como da avaliação de desempenho obtida;

**b)** São considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

**ba)** Habilitação académica (HA) | consideram-se os graus académicos certificados pelas entidades competentes, desde que devidamente comprovados: Doutoramento (20 valores), Mestrado (18 valores), Licenciatura (16 valores);

**bb)** Formação profissional (FP) | consideram-se o número de horas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas e comprovadas na área da psicologia e noutras áreas diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, desde que devidamente comprovadas: Mais de 150 horas de formação (20 valores); mais de 120 e até 150 horas de formação (18 valores); mais de 100 e até 120 horas de formação (16 valores); mais de 80 e até 100 horas de formação (14 valores); Mais de 60 e até 80 horas de formação (12 valores); mais de 40 e até 60 horas de formação (10 valores); Até 40 horas de formação (8 valores);

**bc)** Experiência profissional (EP) | consideram-se o número de anos de execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, desde que devidamente comprovados, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 25 anos (20 valores), mais de 15 e até 25 anos (18 valores), mais de 5 e até 15 anos (14 valores), até 5 anos (10 valores);

**bd)** Avaliação de desempenho (AD) | avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: Excelente (20 valores), desempenho relevante ou Muito Bom (17 valores), desempenho bom (14 valores), desempenho adequado ou regular (12 valores), o último período refere-se ao desempenho de atividade(s) relevante(s) mas é superior a 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s) (10 valores) e desempenho inadequado (08 valores). São convertidas para a escala do SIADAP as avaliações atribuídas ao abrigo de outros regimes jurídicos;

**c)** Fórmula classificativa: É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar -  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)$ ;

**d)** O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 3);

**e)** Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, ou 100%, caso seja aplicado apenas este método de seleção obrigatório;

## 2.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC):

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea d) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

**a)** Os comportamentos profissionais a analisar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, designadamente:

**aa)** Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público;

**ab)** Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho; Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas; Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades;

**ac)** Orientação para resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos;

**ad)** Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações;

**ae)** Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores;

**af)** Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho; Utiliza estratégias e mobiliza recursos

para apoiar as necessidades emocionais dos outros; Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

b) O modelo da ficha individual da Entrevista de Avaliação de Competências é o aprovado em anexo (Anexo 4);

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultante da média aritmética das classificações atribuídas a cada competência.

**3. Exclusão do procedimento no âmbito da aplicação dos métodos de seleção:** São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos ou fase(s) de seleção que exijam a sua presença, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, assim como os que obtenham um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, conforme n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**4. Critérios de ordenação preferencial:** Subsistindo situações de igualdade de valoração final, após a aplicação do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, têm preferência na ordenação final os candidatos que tenham apresentado a candidatura primeiro (primazia na submissão da candidatura), em função da data, hora(s), minuto(s) e segundo(s) contados desde a última alteração à candidatura.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri