

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202607/0675

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Expirada

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Ponte de Sôr

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1499,15€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Para além das funções constantes do mapa anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas para o grau de complexidade 3, pretende-se que o ocupante do posto de trabalho execute as seguintes atividades:

- Assegurar o acompanhamento psicológico individual e/ou familiar a pessoas e agregados em situação de vulnerabilidade social acompanhados pelo SAAS, incluindo beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI);
- Proceder à avaliação psicológica, identificação de fatores de risco psicossocial e definição de estratégias de intervenção ajustadas;
- Integrar a equipa multidisciplinar do SAAS, colaborando na elaboração, implementação, monitorização e avaliação dos Planos de Inserção;
- Desenvolver ações de promoção de competências pessoais, sociais e parentais, visando a autonomização e inclusão social dos utentes;
- Elaborar informações, pareceres técnicos e relatórios no âmbito das suas competências;
- Articular com entidades externas e serviços da comunidade, designadamente nas áreas da saúde, educação, emprego e segurança social, promovendo respostas integradas;
- Participar na definição de metodologias e instrumentos de intervenção técnica adequados às necessidades da população acompanhada.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação do órgão executivo de 01 de abril de 2026

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura na área de Psicologia Clínica

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Psicologia

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ponte de Sôr	1	Campo da Restauração	Ponte de Sor	7400223 PONTE DE SOR	Portalegre	Ponte de Sor

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Os/as candidatos/as deverão encontrar-se inscritos/as na Ordem dos Psicólogos Portugueses como membros efetivos.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Ponte de Sor, Campo da Restauração s/n, 7400-223 Ponte de Sor

Contacto: 242291580

Data Publicitação: 2026-07-17

Data Limite: 2026-07-31

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICIPIO DE PONTE DE SOR AVISO Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (área de Psicologia Clínica), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 1 - Em cumprimento do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência da deliberação favorável do órgão executivo municipal de 01/04/2026, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, datada de 26/03/2026, foi autorizada a abertura, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (área de Psicologia Clínica), previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, a afetar à subunidade Intervenção e Integração Social da Divisão de Ação Social. 2 - Caracterização do posto de trabalho: Para além das funções constantes do mapa anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas para o grau de complexidade 3, pretende-se que o ocupante do posto de trabalho execute as seguintes atividades: - Assegurar o acompanhamento psicológico individual e/ou familiar a pessoas e agregados em situação de vulnerabilidade social acompanhados pelo SAAS, incluindo

beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI); - Proceder à avaliação psicológica, identificação de fatores de risco psicossocial e definição de estratégias de intervenção ajustadas; - Integrar a equipa multidisciplinar do SAAS, colaborando na elaboração, implementação, monitorização e avaliação dos Planos de Inserção; - Desenvolver ações de promoção de competências pessoais, sociais e parentais, visando a autonomização e inclusão social dos utentes; - Elaborar informações, pareceres técnicos e relatórios no âmbito das suas competências; - Articular com entidades externas e serviços da comunidade, designadamente nas áreas da saúde, educação, emprego e segurança social, promovendo respostas integradas; - Participar na definição de metodologias e instrumentos de intervenção técnica adequados às necessidades da população acompanhada. 3 - A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador contratado de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o mesmo detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional. 4 — Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento internas no Município de Ponte de Sor, bem como não se encontra constituída a Entidade Gestora de Requalificação nas autarquias, prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. 5 — Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo), Decreto-Lei n.º 988/2023, de 10 de outubro e demais legislação aplicável. 6 - Local de Trabalho – Na área do Município de Ponte de Sor. 7 - Posicionamento remuneratório: De acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria – 1.ª posição remuneratória da carreira geral de técnico superior, nível remuneratório 16.º da Tabela Remuneratória Única - 1.499,15 € (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos). 8 – Âmbito do recrutamento: 8.1 Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. 8.2 – Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, conforme deliberação a que acima se faz referência, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal por aplicação do disposto no número anterior, podem também ser candidatos a este procedimento concursal quem não possuam uma relação jurídica de emprego por tempo indeterminado ou determinado previamente estabelecida, ou seja, candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. 8.3 - Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 9 – Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 10 - Requisito habilitacional: Licenciatura na área de Psicologia Clínica - (Código CNAEF 311), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 11 – Requisito especial: Estar inscrito como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional, para o exercício pleno da profissão. 12 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 13 - Impedimento de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Sor, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento. 14 – Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho supra referenciado e para efeitos do previsto no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 15 – Forma e prazo para apresentação das candidaturas: 15.1 – Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), que foi publicado por extrato no Diário da República, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 15.2 – Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório

de formulário tipo disponível na Divisão de Recursos Humanos ou no site www.cm-pontedesor.pt, dirigido ao presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, com indicação expressa da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente na Divisão Recursos Humanos ou remetida por correio registado, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Ponte de Sor, Campo da Restauração, 7400 – 223 Ponte de Sor. 15.3– O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a) Currículo Profissional detalhado, do qual deve constar, designadamente, as habilitações literárias e/ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas indicando a respetiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando comprovativos da formação e da experiência profissionais, sob pena de não serem considerados; b) No caso dos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, declaração (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público estabelecida, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos; c) Certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. O requisito habilitacional que tenha sido obtido em país estrangeiro deve encontrar-se reconhecido em Portugal, mediante reconhecimento específico, nos termos do Decreto-Lei n.º66/2018, de 16 de agosto, sob pena de exclusão. d) Documento comprovativo da inscrição na ordem profissional respetiva. e) Os candidatos portadores de deficiência (com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata) devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção nos termos da alínea f) do n.º1 do artigo 13.º da portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro. 16 – O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados (e-mail, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão utilizados neste procedimento para comunicações/notificações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente procedimento. 17 - Questões relacionadas com o presente procedimento concursal devem ser encaminhadas por e-mail para: recrutamento@cm-pontedesor.pt. 18 – As falsas declarações prestadas são punidas nos termos da lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 19 – Métodos de seleção: Em conformidade com o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão: 19.1 – Para os candidatos que sejam titulares de vínculo de emprego público que se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades: - Avaliação Curricular (AC) – Método obrigatório; - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Método obrigatório; 19.1.1 - Os métodos de seleção referidos no ponto 19.1 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos. 19.2 - Para os restantes candidatos: - Prova de Conhecimentos (PC) – Método Obrigatório; - Avaliação Psicológica (AP) – Método Obrigatório; - Estes métodos serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 20 – Métodos de seleção a aplicar aos candidatos referidos no ponto 19.1: 20.1 - Avaliação Curricular (AC)- 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 de desempenho. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ Sendo: HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. - Habilitações literárias de grau exigido à candidatura – 18 valores; - Grau de Doutoramento – 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respectivos certificados. Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 6 horas. Nas ações cujos certificados de formação não refiram a duração será considerada a duração de 3 horas. A formação profissional será valorada nos seguintes termos: -Sem formação – 8 valores; -Até 30 horas de formação – 12 valores; -Entre 30 e 60 horas de formação – 14 valores; -Entre 61 e 80 horas de formação – 16 valores; -Entre 81 e 100 horas de formação – 18 valores; -Superior a 100 horas de formação – 20 valores. Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores. EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas: - Até 1 ano – 10 valores; - Superior a um ano e até 3 anos – 12 valores; - De 4 a 6 anos – 14 valores; - De 7 a 9 anos – 16 valores; - De 10 a 13 anos – 18 valores; - Superior a 14 anos – 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar que se encontre devidamente comprovado. AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)$, em que A, B, e C correspondem, respetivamente às 3 avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço: - Nos ciclos avaliativos anteriores a 2023/2024: 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores; 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores. - Nos ciclos avaliativos de 2023/2024 e seguintes: 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado 0 valores; 2 a 3,499 – Desempenho Regular – 12 valores; 3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16 valores; 4 a 5 – Desempenho Muito Bom – 18 valores; 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores. Para efeitos do disposto na alínea c) do nº2 do artigo 20º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 12 valores. 20.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula: $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)/7$ Em que: EAC – Entrevista de Avaliação de Competências C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6; C7 = Competência 7. Perfil de competências que constituirão a base do guião: C 1 – Orientação para o serviço público; C 2 – Orientação para a mudança e inovação; C 3 – Orientação para resultados; C 4 – Análise crítica e resolução de problemas; C 5 – Comunicação; C 6 – Negociação e influência; C 7 – Orientação para a inclusão. C1 – 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. C2-ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. - Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade. - Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho. C3-ORIENTAÇÃO PARA OS 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. C4-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. C5-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. C6-NEGOCIAÇÃO E INFLUÊNCIA Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Apresenta argumentos fundamentados em dados e factos, enfatizando os benefícios mútuos e construindo uma imagem confiável. - Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções. - Apresenta soluções para responder a diversos interesses e obter o acordo e o empenho dos outros. C7-ORIENTAÇÃO PARA A INCLUSÃO Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo. - Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão. - Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais. 20.3 - Ordenação Final (OF)– A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte: $OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$ Sendo: OF = Ordenação Final AC = Avaliação Curricular EAC= Entrevista de Avaliação de Competências 21 – Métodos de seleção a aplicar aos candidatos referidos no ponto 19.2: 21.1 - Prova de Conhecimentos (PC), assumirá a forma escrita, de natureza teórica, 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 avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, terá a duração de uma hora e trinta minutos com tolerância de trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre as seguintes matérias: Legislação: - Lei nº75/2013, de 12 de setembro – Estabelece o regime jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual; - Lei nº35/2014, de 20 junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; - Lei n.º147/1999, de 1 de setembro – Lei de proteção de crianças e jovens em perigo, na sua redação atual; - Lei n.º49/2018, de 14 de agosto – Regime jurídico do maior acompanhado; - Decreto-Lei n.º113/2021, de 14 de dezembro - Princípios gerais e regras de organização e funcionamento dos serviços de saúde mental, na sua redação atual; - Lei n.º13/2003, de 21 de maio - Cria o rendimento social de inserção, na sua redação atual; - Portaria n.º188/2014, de 18 de setembro - Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social; - Decreto-Lei nº 55/2020 de 12 de agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; - Portaria n.º 63/2021, de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais; - Portaria n.º64/2021, de 17 de março -

Define, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais; - Portaria n.º 65/2021 de 17 de março - Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto; - Decreto-Lei n.º 87-B/2022, de 29 de dezembro - Altera a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social. Bibliografia: Organização Mundial da Saúde (OMS). (2011). Primeiros Socorros Psicológicos: Guia para Trabalhadores de Campo. OMS. Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2015). Intervenção Psicológica em Crise e Catástrofe. OPP. Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2020). Contributos da Psicologia para a Intervenção Social e Comunitária: Guia de Boas Práticas. OPP. Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020): Linhas Orientadoras para a Prática Profissional: Intervenção Psicológica com Pessoas em Situação de Sem-Abrigo. Lisboa: OPP. Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2021). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (Linhas de Orientação sobre a Confidencialidade e a Partilha de Informação em Equipas Multidisciplinares). OPP. Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Linhas Orientadoras para a Prática Profissional: Supervisão e Intervisão. Lisboa: OPP. Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2022). Linhas de Orientação da OPP: Avaliação e Intervenção Psicológica no Risco de Suicídio. Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Linhas Orientadoras para a Prática Profissional: Intervenção Psicológica com Comunidades. Lisboa: OPP. Relvas, A. P. (1996). O Ciclo Vital da Família: Perspetiva Sistémica. Quarteto Editora. Gonçalves, M.; Simões M.; Almeida L. (2017). Psicologia Clínica e da Saúde instrumentos de avaliação. Editora Pactor. Alarcão, M. (2006). (Des)equilíbrios Familiares. Editora quarteto. Moreira, P.; Melo, A. (2005). Saúde Mental do Tratamento à Prevenção. Porto Editora. Matos, A.C. (2004) Saúde Mental. Climepsi Editores. Gouveia-Pereira, M.; Miranda, M.P. (2021). Manual de Terapia Familiar Teoria, avaliação e intervenção sistémica. Editora: Pactor. Marôco, J., & Campos, J. (2012). Definição de perfis de Burnout numa amostra de profissionais de saúde portugueses. *Análise Psicológica*, 30(1-2), 117-128. Nota – A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se tornem necessárias. Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas relativos às matérias constantes do programa, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. 21.2 - Avaliação Psicológica (AP), 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. Este método de seleção será avaliado segundo as menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar: C 1 – Orientação para o serviço público; C 2 – Orientação para a mudança e inovação; C 3 – Orientação para resultados; C 4 – Análise crítica e resolução de problemas; C 5 – Comunicação; C 6 – Negociação e influência; C 7 – Orientação para a inclusão. 21.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula: $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7) / 7$ Em que: EAC – Entrevista de Avaliação de Competências C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6; C7 = Competência 7. Perfil de competências que constituirão a base do guião: C 1 – Orientação para o serviço público; C 2 – Orientação para a mudança e inovação; C 3 – Orientação para resultados; C 4 – Análise crítica e resolução de problemas; C 5 – Comunicação; C 6 – Negociação e influência; C 7 – Orientação para a inclusão. C1 – 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. C2-ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. - Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade. - Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho. C3-ORIENTAÇÃO PARA OS 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. C4-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. C5-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. C6-NEGOCIAÇÃO E INFLUÊNCIA Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Apresenta argumentos fundamentados em dados e factos, enfatizando os benefícios mútuos e construindo uma imagem confiável. - Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções. - Apresenta soluções para responder a diversos interesses e obter o acordo e o empenho dos outros. C7-ORIENTAÇÃO PARA A INCLUSÃO Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo. - Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão. - Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais. 21.4 - Ordenação Final (OF) – A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte: $OF = (PC \times 70\%) + (AP) + (EAC \times 30\%)$ Sendo: OF = Ordenação Final PC = Prova de Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica, avaliada através das menções de Apto ou Não Apto EAC = Entrevista de Avaliação de Competências 22 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo também excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fases, ou de não apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte. 23- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria

n.º233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo o empate, são aplicados os seguintes critérios: - Candidato com mais tempo de experiência em funções correspondentes ao posto de trabalho posto a concurso, devidamente comprovada; - Candidato com maior número de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada; - Candidato que tiver o maior nível académico. 24- Composição do Júri: Presidente – Ana Maria Coutinho Velez Solposto, Técnica Superior na área de Psicologia Clínica, que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo. Vogais Efetivos: Maria da Conceição Lopes Sanganha, Técnica Superior na área das Ciências Sociais e Maria José Carreiras Covas Barradas, Chefe de Divisão de Serviço Social. Vogais Suplentes – Maria Manuela Carvalho Correia Lopes, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Maria José Palmeiro Vicente, Técnica Superior na área de Sociologia. 25 - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito do procedimento concursal, no âmbito das suas competências. 26 – Sempre que solicitadas serão facultadas aos candidatos as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final. 27 - Ao abrigo do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, terminada a apreciação das candidaturas, os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo. 28 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção. 29 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público na Câmara Municipal de Ponte de Sor e disponibilizada na sua página eletrónica em: www.cm-pontedesor.pt 30 – Após homologação, a lista unitária de ordenação final será afixada em local visível e público na Câmara Municipal de Ponte de Sor, disponibilizada na sua página eletrónica e será ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 31 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 32 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 33 - O Município de Ponte de Sor informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 12.º, 13.º, 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação. 34 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 35 - A publicação integral do procedimento concursal, será publicitada na página eletrónica do Município de Ponte de Sor em www.cm-pontedesor.pt, na Bolsa de Emprego Público, acessível em www.bep.gov.pt e disponível para consulta na Divisão de Recursos Humanos desta Câmara Municipal. 7 de julho de 2026. O Presidente da Câmara, Rogério Eduardo Correia Silva Alves.

Observações

Declaração de Retificação

Declaração de retificação do aviso de abertura de procedimento concursal comum publicado na BEP com o código de Oferta de Emprego OE202607/0675 de 17-07-2026 e por Aviso (extrato) n.º17842/2026/2, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º137 de 17-07-2026, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (área de Psicologia Clínica) do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Por ter sido publicado com inexatidão o ponto 21.1 do Aviso, acima referenciado, publicado integralmente na BEP, referente ao procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (área de Psicologia Clínica) do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, procede-se à sua retificação:

Assim, no ponto 21.1, onde se lê:

“ Bibliografia:

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2011). Primeiros Socorros Psicológicos: Guia para Trabalhadores de Campo. OMS.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2015). Intervenção Psicológica em Crise e Catástrofe. OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2020). Contributos da Psicologia para a Intervenção Social e Comunitária: Guia de Boas Práticas. OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020): Linhas Orientadoras para a Prática Profissional: Intervenção Psicológica com Pessoas em Situação de Sem-Abrigo. Lisboa: OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2021). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (Linhas de Orientação sobre a Confidencialidade e a Partilha de Informação em Equipas Multidisciplinares). OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Linhas Orientadoras para a Prática Profissional: Supervisão e Intervisão. Lisboa: OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2022). Linhas de Orientação da OPP: Avaliação e Intervenção Psicológica no Risco de Suicídio.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Linhas Orientadoras para a Prática Profissional: Intervenção Psicológica com Comunidades. Lisboa: OPP.

Relvas, A. P. (1996). O Ciclo Vital da Família: Perspetiva Sistémica. Quarteto Editora.

Gonçalves, M.; Simões M.; Almeida L. (2017). Psicologia Clínica e da Saúde instrumentos de avaliação. Editora Pactor.

Alarcão, M. (2006). (Des)equilíbrios Familiares. Editora quarteto.

Moreira, P.; Melo, A. (2005). Saúde Mental do Tratamento à Prevenção. Porto Editora.

Matos, A.C. (2004) Saúde Mental. Climepsi Editores.

Gouveia-Pereira, M.; Miranda, M.P. (2021). Manual de Terapia Familiar Teoria, avaliação e intervenção sistémica. Editora: Pactor.

Marôco, J., & Campos, J. (2012). Definição de perfis de Burnout numa amostra de profissionais de saúde portugueses. *Análise Psicológica*, 30(1-2), 117-128.”

Deve ler-se:

“ Bibliografia:

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2011). Primeiros Socorros Psicológicos: Guia para Trabalhadores de Campo. OMS.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2020). Recomendações para a intervenção psicológica em contexto de intervenção comunitária.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2015). Intervenção Psicológica em crise e catástrofe.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2022). Prevenir o suicídio - O papel dos psicólogos e psicólogas. Lisboa: OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2019). Os/As psicólogos/as valorizam as instituições sociais e comunitárias. Lisboa: OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2024). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Lisboa: OPP.

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). Recomendações para a Prática de intervenção em Psicologia. Lisboa: OPP.

Relvas, A. P. (1996). O Ciclo Vital da Família: Perspetiva Sistémica. Quarteto Editora.

Gonçalves, M.; Simões M.; Almeida L. (2017). Psicologia Clínica e da Saúde instrumentos de avaliação. Editora Pactor.

Alarcão, M. (2006). (Des)equilíbrios Familiares. Editora quarteto.

Moreira, P.; Melo, A. (2005). Saúde Mental do Tratamento à Prevenção. Porto Editora.

Matos, A.C. (2004) Saúde Mental. Climepsi Editores.

Gouveia-Pereira, M.; Miranda, M.P. (2021). Manual de Terapia Familiar Teoria, avaliação e intervenção sistémica. Editora: Pactor.

Marôco, J., & Campos, J. (2012). Definição de perfis de Burnout numa amostra de profissionais de saúde portugueses. Análise Psicológica, 30(1-2), 117-128.

Ponte de Sor, 16 de setembro de 2026 – O Presidente da Câmara, Rogério Eduardo Correia Silva Alves

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: