



ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TÉCNICO SUPERIOR (REF. 1/2026)

Aos 29 dias do mês de abril do ano de 2026, reuniu no edifício-sede da Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Matacães, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, constituído nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 7º e 10º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento, conforme despacho nº 126/2026, de 28 de abril de 2026, exarado pela Presidente da Junta de Freguesia, Dalila do Carmo Miranda de Jesus.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Bruna Gomes; Vogais efetivos – Sérgio Morais e Filipa Guerra; Vogais suplentes: Esmeralda Arsénio e Sofia Moreira, deliberou, por unanimidade, sobre a seguinte **ordem de trabalhos**:

- Ponto 1 – Utilização faseada dos métodos de seleção;
- Ponto 2 – Perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- Ponto 3 – Métodos de seleção e sistemas de valoração;
- Ponto 4 – Ordenação final dos/as candidatos/as;
- Ponto 5 – Forma de apresentação da candidatura;
- Ponto 6 – Forma de notificação dos/das candidatos/as;
- Ponto 7 – Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final;
- Ponto 8 – Designação de secretariado ao júri.

Ponto 1 – Utilização faseada dos métodos de seleção

Nos termos do despacho supracitado, neste procedimento concursal a aplicação dos métodos de seleção será feita de forma faseada, tal como previsto no artigo 19º da Portaria:

- a) aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos;
- b) aplicação do segundo método de seleção e dos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Quando os/as candidatos/as aprovados/as satisfaçam as necessidades do recrutamento, os/as restantes candidatos/as ao procedimento concursal são considerados/as excluídos/as, dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção ou métodos seguintes, conforme exposto na alínea c), do n.º 1 do referido artigo.

Ponto 2 – Perfil de competências adequado ao exercício da atividade

Tratando-se de um recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, para os Serviços Sociais, o júri considera que deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos/as candidatos/as, aprovado no mapa de pessoal de 2026:



Funções de natureza executiva, na área da psicologia, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade elevados, com o respetivo perfil de competências:

- a) exercer funções de intervenção psicológica e psicossocial em contexto comunitário, com foco na população infantil, famílias e situações de vulnerabilidade, com as principais competências: realização de acompanhamento psicológico e socioemocional de crianças em contexto de Jardim de Infância e 1.º Ciclo e identificação precoce de dificuldades de desenvolvimento, emocionais ou comportamentais;
- b) atendimento e apoio psicossocial de famílias no âmbito do Gabinete de Apoio à Família;
- c) articulação com escolas, serviços de saúde, CPCJ e demais entidades da comunidade;
- d) participação em ações de prevenção, sensibilização e intervenção psicossocial promovidas pela Junta de Freguesia; colaboração com a Unidade Local de Proteção Civil, prestando apoio psicológico básico em situações de emergência e contribuindo para ações de preparação e resposta comunitária;
- e) elaboração de registos técnicos e relatórios no âmbito das suas funções, garantindo o cumprimento das normas éticas e deontológicas da profissão;
- f) desenvolvimento de atividades de avaliação, intervenção e acompanhamento psicológico dirigidas à comunidade, com especial enfoque na população infantil, famílias e situações de vulnerabilidade social, contribuindo para a promoção do bem-estar, prevenção de risco e apoio psicossocial em contexto comunitário.

Ponto 3 – Métodos de seleção e sistemas de valorização

O júri deliberou aplicar métodos de seleção distintos em função da situação jurídico-funcional de cada candidato/a. Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório.

3.1. No caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Nos termos do nº 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), esses métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

3.2. Restantes candidatos/as: os métodos de seleção obrigatórios são prova de conhecimentos e a avaliação psicológica e, será aplicado como método de seleção facultativo, a entrevista de avaliação de competências.

3.3. Relativamente à valoração dos métodos de seleção:

- A avaliação curricular, a prova de conhecimentos e a entrevista de avaliação de competências serão avaliadas através da média ponderada, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas:

- a) Elevado – 20 valores;
- b) Bom – 16 valores;
- c) Suficiente – 12 valores;
- d) Reduzido – 8 valores;



FB

S

e) Insuficiente – 4 valores.

- A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas “Apto” e “Não Apto”.

3.4. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O júri fará a análise com base no currículo, declaração sobre as funções e demais certificados apresentados na candidatura ao procedimento concursal, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula: $AC = 20\% HA + 35\% FP + 35\% EP + 10\% AD$, em que:

3.4.1. HA – Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, que será valorada da seguinte forma:

a) Licenciatura em Psicologia Clínica e da Saúde e especialização avançada em Psicologia Comunitária: 18 valores;

b) Mestrado em Psicologia Clínica e Aconselhamento: 19 valores;

c) Doutoramento em Psicologia: 20 valores.

3.4.2. FP – Formação Profissional: será valorada a formação frequentada, nos últimos 5 anos, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das atividades descritas no posto de trabalho, tendo em conta o número de horas frequentadas, nos seguintes termos:

a) Sem formação – 0 valores;

b) De 7 a 21 horas – 12 valores;

c) De 22 a 35 horas – 14 valores;

d) De 36 a 70 horas – 16 valores;

e) De 71 a 105 horas – 18 valores;

f) Mais de 105 horas – 20 valores.

3.4.3. EP – Experiência Profissional: será avaliada pela experiência (em anos) com incidência na execução de atividades similares à do posto de trabalho, sendo atribuídos:

a) Até 1 ano – 12 valores;

b) Mais de 1 ano e até 3 anos – 14 valores;

c) Mais de 3 anos e até 5 anos – 16 valores;

d) Mais de 5 anos e até 8 anos – 18 valores;

e) Mais de 8 anos – 20 valores.

3.4.4. AD – Avaliação de Desempenho: será considerada a nota do último ciclo de avaliação. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

a) Inadequado – 0 valores;

b) Adequado ou Regular – 12 valores;

c) Bom – 14 valores;



d) Relevante ou Muito Bom – 16 valores;

e) Excelente – 20 valores.

3.4.4.1. Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o júri deliberou atribuir 12 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

3.5. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para a função, descritas no Ponto 2 da presente ata.

3.6. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar em situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção terá as seguintes especificidades:

3.6.1. A prova será escrita, de natureza teórica, realizar-se-á individualmente, com a duração de 90 minutos, podendo ser concedida uma tolerância adicional máxima de 30 minutos para conclusão da mesma. Será composta por três grupos de questões, sendo o Grupo I composto por 8 questões de escolha múltipla, valoradas a 1 valor cada, o Grupo II por 6 questões de resposta direta, valoradas a 1 valor cada, e o Grupo III por duas questões de desenvolvimento, valoradas a 3 valores cada.

3.6.2. Os temas de suporte às questões da prova são os seguintes:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Regulamento (UE) 2016/679 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD);
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
- Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (LPCJP) – Lei n.º 147/99, de 1 de setembro;
- Lei de Bases da Saúde Mental – Lei n.º 35/2023, de 21 de julho.

3.6.3. Durante a realização da prova de conhecimentos é permitida apenas a consulta da legislação simples (não comentada/anotada), devendo os/as candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.

3.7. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo por base o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no ponto 2 da presente ata. Este método será aplicado numa única fase, por técnicos profissionais devidamente habilitados e certificados, que pertencem a uma entidade externa contratada pela Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Matações.

3.8. Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção classificativo ou a menção de “Não Apto” na Avaliação Psicológica.



Ponto 4 – Ordenação Final dos/as candidatos/as.

Os/As candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção de natureza classificativa são ordenados/as por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, da qual resulta uma lista unitária.

4.1. Métodos aplicáveis aos candidatos com AC e EAC

Nos casos em que sejam aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a classificação final (CF) resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

4.2. Métodos aplicáveis aos restantes candidatos

Nos casos em que sejam aplicados os métodos Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a classificação final (CF) resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

A Avaliação Psicológica tem natureza eliminatória, sendo os candidatos classificados como “Apto” ou “Não Apto”, não integrando a fórmula de classificação final.

A Entrevista de Avaliação de Competências será aplicada apenas aos/às candidatos/as aprovados/as nos métodos anteriores.

4.3. Critérios de desempate

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a ordenação será efetuada de forma decrescente em função do número de anos de experiência profissional na área do posto de trabalho.

4.4. Quotas de emprego

Sistema de quotas de emprego para portadores/as de deficiência – atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, desde que o júri os/as tenha admitido ao procedimento após verificação da sua capacidade para o exercício das funções que constam da descrição do posto de trabalho. Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência, devem apresentar, quando da formalização da candidatura, comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência.

Ponto 5 – Forma de apresentação da candidatura

A apresentação das candidaturas é efetuada através do email geral@fregtv-smspm.pt, acompanhado obrigatoriamente dos seguintes documentos:

a) Caso exista relação jurídica de emprego público previamente estabelecida: Declaração, emitida pelo serviço de origem, comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público



B
D

previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição da atividade que executa ou executou e do tempo de exercício de cada atividade, da posição remuneratória detida, da última avaliação de desempenho obtida e do órgão ou serviço onde exerce ou exerceu funções.;

b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional;

c) Currículo detalhado, que, nos casos em que será aplicada a avaliação curricular deverá indicar expressamente as horas de formação profissional frequentadas e o conteúdo programático das respetivas ações (reservando-se ao júri o direito de solicitar os respetivos comprovativos), assim como a natureza e a duração, em meses/anos ou anos letivos, consoante aplicável, da experiência profissional.

5.1. A candidatura, acompanhada, sob pena de exclusão, dos documentos exigidos, poderá ser entregue pessoalmente na Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Matacães ou remetida por correio registado para a Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Matacães, Rua Vítor Cesário da Fonseca, N.º3B, 2560-689 Torres Vedras ou remetida por email para geral@fregtv-smspm.pt.

5.2. Os documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão previstos no artigo 17º da LTFP são dispensados, aquando da candidatura, desde que o candidato declare, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontra perante os mesmos.

5.3. Os documentos exigidos para comprovar factos referidos no currículo, que possam relevar para a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, e que estejam deficientemente comprovados, serão solicitados pelo júri aos/às candidatos/as.

5.4. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão da candidatura ao procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

Ponto 6 – Forma de notificação dos/as candidatos/as.

Os/As candidatos/as serão notificados/as por email, com recibo de entrega da notificação. Os casos que não indicarem endereço eletrónico serão contactados via telefónica.

Ponto 7 – Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final.

A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, após homologação, será publicitada através da afixação em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Matacães e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Ponto 8 – Designação de secretariado ao júri.

O júri deliberou que as funções de secretariado serão asseguradas pelos serviços administrativos da Junta de Freguesia.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.



Bruna Gomes
(Presidente de júri)

Sérgio Morais
(1º Vogal)

Filipa Guerra
(2º Vogal)