



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a smaller one below it.

**Despacho:**

Aprovo os critérios fixados para os métodos de seleção  
Paredes, 10 de fevereiro de 2025  
O Presidente da Freguesia

Handwritten signature in black ink, underlined.

**ATA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO (FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS), GRAU DE COMPLEXIDADE 2, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

--- Ao décimo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, no Município de Paredes, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, constituído pela Presidente do Júri, Chefe da Divisão Administrativa do Município de Paredes, Dra. Verónica de Brito Castro, pela Técnica Superior Licenciada em Psicologia da Saúde do Município de Paredes, Dra. Liliana Cristina Nunes da Conceição e pela Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Intervenção Sócio-Educativa do Município de Paredes, Dra. Alexandra Cristina Costa Teixeira, para definir os critérios e temas a utilizar nos métodos de seleção do procedimento concursal comum para recrutamento de um Assistente Técnico( funções administrativas), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme estipulado no n.º 2 do artigo 9.º conciliado com o artigo 17.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.-----

--- Os métodos de seleção serão constituídos por 3 fases/ provas, sendo cada uma de carácter eliminatório, ficando em condições de aceder à fase seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º conciliado com o n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro. -----

Para a generalidade dos candidatos os métodos de seleção a aplicar serão: -----

**---1ª FASE - Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, de natureza teórica escrita com a duração total de 01h30m, a qual incidirá sobre conteúdos genéricos e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua atual redação;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo), na sua atual redação;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais), na sua atual redação;

**---2ª FASE - A Avaliação Psicológica (AP)**, será valorada com APTO ou NÃO APTO, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de



*[Handwritten signature]*

adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham a classificação não apto.

Escala de classificação:

Não Apto

Apto

**- - 3ª FASE- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; comunicação; iniciativa e organização, planeamento e gestão de projetos. A entrevista de avaliação de competências será valorizada numa escala de 0 a 20 valores, em que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores. -----

**- - A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----**

**-----CF= [(PEC\*70% ) + (AP(Apto/Não Apto) +(EAC\*30%)]-----**

**- - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.**

**- - 1ª FASE - A Avaliação Curricular (AC)** - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

As **Habilitações Literárias** serão ponderadas da seguinte forma:

- Até ao 11.º ano de escolaridade (situações abrangidas pelo artigo 115.º da Lei n.º 12- A/2008 de 27 de fevereiro ou pelo artigo 21.º da Lei n.º 2/2020 de 31 de março na sua atual redação) – 12 valores

- 12º Ano de escolaridade - 14 valores

- Bacharelato – 15 valores

- Licenciatura – 16 valores

- Mestrado – 18 valores

- Doutoramento – 20 valores-



At.  
[Handwritten signature]

A **Experiência Profissional**, na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores;
- Por três anos completos a mais - um valor até ao limite máximo de 20 valores;

A **Formação Profissional** será ponderada da seguinte forma, na área do posto de trabalho:

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores;
- Por cada período de 50 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

A **Avaliação de Desempenho** será a relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores:

- Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores
- Desempenho Relevante – 16 Valores
- Desempenho Adequado—12 Valores
- Sem avaliação – 10 Valores
- Desempenho Inadequado – 8 Valores

- - - Os candidatos deverão apresentar o curriculum vitae de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem serem considerados. -----

- - **-2ª FASE- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; comunicação; iniciativa e organização, planeamento e gestão de projetos. A entrevista de avaliação de competências será valorizada numa escala de 0 a 20 valores, em que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores. -----

- - **-3ª FASE- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, de natureza teórica escrita com a duração total de 01h30m,



a qual incidirá sobre conteúdos genéricos e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua atual redação;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo), na sua atual redação;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais), na sua atual redação;

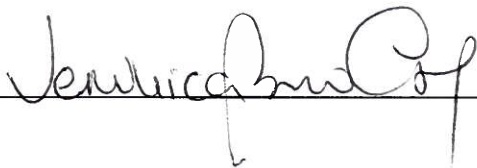
- - - **A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----**

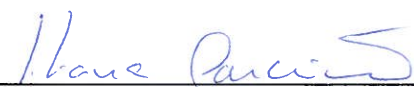
-----**CF= [(AC\*35%) + (EAC\*35%) + (PEC\*30%)]-----**

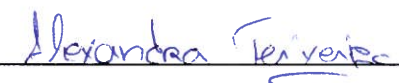
- - -Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 24.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, o critério será o da maior experiência profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei nº29/2001 de 03 de fevereiro.-----

- - - Para constar se lavrou a presente ata que depois de lida em voz alta, e por achada conforme vai por todos ser assinada. -----

O Júri

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_