

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação;
- Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas SNC-AP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação.

2. Avaliação Psicológica:

Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º, da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a avaliação psicológica 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.

A avaliação psicológica é valorada, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

1. Avaliação Curricular:

Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- **Habilitações Literárias (HL)** – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.
- **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;
- 2 Valores por cada ação de formação com duração \geq a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de financiamento.
- **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A avaliação é expressa, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Entrevista Profissional de Seleção:

Nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Serão valorados os seguintes fatores: motivação profissional; conhecimentos profissionais; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal, comunicação, argumentação e sentido crítico.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20-17; 16-13; 12-9; 8-5 e 4-0.

A avaliação é obtida, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

Serão adotados os seguintes parâmetros de apreciação da entrevista profissional de seleção:

- Motivação profissional

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevado interesse e total convicção na prossecução dos objetivos do serviço, demonstrando uma elevada vontade de intervir e participar com opiniões fundamentadas.	Releva muito interesse e convicção na prossecução dos objetivos do serviço, demonstrando alguma vontade de intervir e partilhar opiniões.	Revela interesse e convicção na prossecução dos objetivos do serviço.	Revela pouco interesse e pouca convicção na prossecução dos objetivos do serviço.	Revela desinteresse e falta de convicção na prossecução dos objetivos do serviço.

- Conhecimentos profissionais

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevados conhecimentos e riqueza de experiência em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela bons conhecimentos e riqueza de experiência em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela conhecimentos e experiência em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela alguma experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela experiência pouco variada e não aprofundada.

- Relacionamento interpessoal, comunicação, argumentação e sentido crítico

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevada capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela elevada capacidade de interação.	Revela boa capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela boa capacidade de interação.	Revela razoável capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela razoável capacidade de interação.	Revela pouca capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela pouca capacidade de interação.	Revela dificuldades de comunicação e argumentação. E incapacidade na análise e resolução de problemas de maior complexidade.

Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios:

- Valoração da experiência profissional (EP);
- Valoração da habilitação académica (HA);
- Valoração da formação profissional (FP).

O Júri

Presidente

**TERESA
MARGARID
A MENDES
DE SOUSA**

Digitally signed
by TERESA
MARGARIDA
MENDES DE
SOUSA
Date: 2022.09.15
13:23:24 +01:00

Vogal

**MARIA DO
CÉU
PERIQUITO
REIS
CLAUDINO**

Digitally signed by
MARIA DO CÉU
PERIQUITO
REIS CLAUDINO
Date: 2022.09.15
13:45:10 +01:00

Vogal

Assinado por: **FRANCISCO DUARTE MIRRA ROMÃO**
Num. de Identificação: 13826441
Data: 2022.09.19 10:03:11+01'00'



