

AP 1  
Dirigire  
E P

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO PARA TÉCNICO SUPERIOR (INGLÊS), DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CINFÃES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

### ATA N.º 1

Aos doze dias do mês junho de dois mil e vinte e três, reuniram os/as Senhores/as Vera Mónica Fonseca Cardoso, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Desenvolvimento Económico e Gestão Socioeducativa / Cultural, do Município de Cinfães, Marta Alexandra Rocha Vinagre, Técnica Superior (Educação), do Município de Cinfães, Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Recursos Humanos), do Município de Cinfães, Maria Filomena Cardoso Barbosa, Técnica Superior (Psicologia), do Município de Cinfães e Carla Cristina Mendes Vieira, Técnico Superior (Psicologia), do Município de Penafiel, os/as quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 20/04/2023, do qual a primeira é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

**1 - Métodos de seleção** – Ao abrigo do disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) os métodos de Seleção a adotar serão a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (a aplicar a candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica (a aplicar aos restantes candidatos/as). Em conformidade com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências podem ser afastados pelos/as candidatos/as que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se neste caso, os métodos de seleção previstos para os/as restantes candidatos/as. -----

**2 - Requisitos de Admissão:** -----

**2.1 – Nível Habilitacional** exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria n.º 256/2005,

D. Magalhães  
S. S. S.

de 16 de março: -----

- Licenciatura – área de educação e formação: 144 – Formação de professores do ensino básico (1.º e 2.º ciclos) – Área de Inglês; -----

- Licenciatura – área de educação e formação: 145 - Formação de professores de áreas disciplinares específicas - Área de Inglês; -----

- Licenciatura – área de educação e formação: 222 – Línguas e literaturas estrangeiras – Área de Inglês. -----

**2.2** - Os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações: -----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----

b) 18 Anos de idade completos; -----

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 indispensáveis ao exercício das funções; -----

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

**2.3** – Apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. -----

**2.4** – Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação da candidatura. -----

**2.5** – Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. -----

**3 – Avaliação Curricular (AC)** - com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal

aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a seis anos/três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o/a candidato/a executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{(HA) + (FP) + (EP) + (AD)}{4}$$

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

**3.1 - Habilitação Académica (HA)**, graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

a) Licenciatura na área de Inglês – 14 valores; -----

b) Mestrado na área de Inglês – 16 valores; -----

c) Doutoramento na área de Inglês – 20 valores. -----

**3.2 - Formação Profissional (FP)** - A formação profissional, em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas - 10 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 35 horas e até 100 horas - 12 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas e até 165 horas - 14 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 165 horas e até 230 horas - 16 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 230 horas e até 295 horas - 18 Valores; -----

UP.  
10. image  
B. B.

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 295 horas – 20 Valores. -----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

**3.3 – Experiência Profissional (EP)** – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Sem experiência profissional e até 1 ano – 10 valores; -----

- Mais de 1 ano e até 3 anos – 12 valores; -----

- Mais de 3 anos e até 6 anos – 14 valores; -----

- Mais de 6 anos e até 9 anos – 16 valores; -----

- Mais de 9 anos e até 12 anos – 18 valores; -----

- Mais de 12 anos – 20 valores. -----

**3.3.1** – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

**3.4 - Avaliação de Desempenho (AD)** – será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a seis anos / três biénios – 2017/2018 – 2019/2020 – 2021/2022 (quantitativa e qualitativa), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

a) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 – a média deverá ser multiplicada por 4; -----

b) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 – a média deverá ser multiplicada por 2; -----

c) Aos/Às candidatos/as cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a seis anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista a conversão prevista nas alíneas a) e b) deverá efetuar-se antes de calcular a média. -----

UP  
Binagme  
S.  
S.  
S.

**3.4.1** – Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, aos/às candidatos/as que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação de Desempenho.-----

**3.5** – Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

**4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC)** – com uma ponderação de 60% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual (Anexo I), que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Serão avaliadas as seguintes competências: A – Trabalho de Equipa e Cooperação; B – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; C – Iniciativa e Autonomia; D – Planeamento e Organização; E – Conhecimentos Especializados e Experiência. -----

**4.1** - A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

- 5 Competências validadas – 20 valores - Elevado; -----

- 4 Competências validadas – 16 valores - Bom; -----

- 3 Competências validadas – 12 valores - Suficiente; -----

- 2 Competências validadas – 8 valores - Reduzido; -----

- 1 ou 0 Competências validadas – 4 valores - Insuficiente. -----

**4.2** - A duração da Entrevista de Avaliação de Competências será de aproximadamente 30 minutos. -----

Os/As candidatos/as que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) consideram-se excluídos/as, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

**5 – A prova de conhecimentos (PC)** - 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



UP. 6  
Dinagze  
S.  
P.  
E

portuguesa. A prova de conhecimentos terá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com duração de 90 minutos e sem consulta, com ponderação de 100% na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que a prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos/as candidatos/as, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, pelo que a identificação dos/as candidatos/as será registada em ficha de identificação autónoma/destacável da qual consta um código alfanumérico que servirá de identificação na prova escrita, devendo para o efeito ser aposto em todas as páginas da prova pelo/a candidato/a. -----

**5.1** – Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

**5.2** - As questões versarão sobre a legislação abaixo discriminada, a qual não será objeto de consulta durante a sua realização: -----

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; -----
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; -----
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva – Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua atual redação; -----
- Regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) – Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto, na sua atual redação; -----
- Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na sua atual redação; ---

- Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação – Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação; ----

**5.3** - A legislação mencionada no ponto 5.2 encontra-se disponível em: <http://dre.pt> (site do Diário da República). -----

**5.4** – Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) consideram-se excluídos/as, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

**6 – 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. -----

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, conforme estipulado na alínea i) e ii), do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme estipula o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 17.º da mencionada Portaria, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara que seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP para aplicação do método de seleção avaliação psicológica que, no caso de ausência de disponibilidade desta, será aplicado pelos membros do júri habilitados para o efeito. -----

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto”, sem qualquer menção quantitativa. -----

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de “Não Apto” neste método de seleção. -----

**7** – Consideram-se excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam à realização de um método de seleção. -----

**8 - A classificação final** dos/as candidatos/as, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

$CF = (AC*40\%) + (EAC*60\%)$  -----

$CF = PC (100\%) + AP (Apto / Não Apto)$  -----

CF = Classificação Final; -----

10P  
B. magne  
S. P. E

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

**9** – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação e o Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 24/05/2023, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo o primeiro método aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as e a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços. -----

**10** – Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

**11** – Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, utilizar-se-á, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: -----

- a) Candidato/a com maior tempo de serviço na AEC; -----
- b) Candidato/a com maior número de horas de formação profissional relevante para o desempenho das funções; -----
- c) Nota de conclusão de habilitação literária exigida como requisito, prevalecendo a nota mais elevada; -----
- d) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas; -----
- e) Se, depois de utilizados todos os critérios referidos nos números anteriores, se mantiver a situação de igualdade, será utilizado como critério a idade dos/as candidatos/as, em que se dará preferência aos/às candidatos/as mais velhos/as. -----

**12 – Funções e caracterização do posto de trabalho** – Técnico Superior (Inglês) - As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, bem como assegurar o desenvolvimento das atividades de enriquecimento curricular no 1.º Ciclo do Ensino Básico nos termos da legislação em vigor (lecionar a AEC/Ensino de Inglês e a AEC/Área de Projeto no 1.º Ciclo do Ensino Básico, lecionar outra AEC que se enquadre no seu




12P.  
Dinagze  
\$ \$ \$

perfil habilitacional e de competências e que venha a ser projetada com as instituições de ensino parceiras); Assegurar o desenvolvimento de atividades lúdicas e pedagógicas na educação pré-escolar (na área do ensino de Inglês ou numa área que se enquadre no seu perfil habilitacional e de competências e que venha a ser projetada com as instituições de ensino parceiras); Assegurar o desenvolvimento de atividades educativas e formativas à comunidade (na área do ensino de Inglês ou numa área que se enquadre no seu perfil habilitacional e de competências e que venha a ser projetada); Organizar, dinamizar e avaliar atividades de animação de carácter educativo, cultural, desportivo, lúdico e recreativo, implementando programas de ocupação de tempos livres e projetos/protocolos com instituições parceiras; Assegurar a elaboração de documentos em Língua Inglesa. Perfil de competências: Planeamento e Organização; Iniciativa e Autonomia; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Tolerância à Pressão e Contrariedades e Conhecimentos Especializados. -----

**13** – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de declaração, no formulário tipo, da reunião dos requisitos de admissão previstos no ponto 2.2 da presente ata, bem como a falta de entrega do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 2.1 (original ou fotocópia). ----

**14** - A apresentação da declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sem indicação da categoria e, ou, atividade implica a aplicação do método de seleção Prova de Conhecimentos, ainda que os candidatos aleguem que, cumulativamente, são titulares da categoria e se encontram ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi autorizado. -----

**15** – A não apresentação dos documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, ou a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 13, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. -----

107.  
Bragne  
S. P. 

**16** - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

**17** – Os trabalhadores da Câmara Municipal de Cinfães estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. -----

**18** – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

**19** – Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis. -----

**20** – As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cinfães e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. -----

**21** – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

22 – Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos portadores de deficiência. -----

Os candidatos 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 do diploma supramencionado. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,

Uespa António Ferreira Cardoso  
Martha Alexandra da Rocha Vinagre  
Sónia Maria Correia Oliveira  
Flávia Gloriana Cardoso Barbosa  
Celia Cristina Jardimier

## FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

### Procedimento concursal comum por tempo indeterminado para Técnico Superior (Inglês)

**Nome do candidato:**

**Data:**

**Hora:**

Competência Técnica	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)
<b>Planeamento e Organização</b> (Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausent</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausent</li> </ul>
Competência Pessoal	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)
<b>Iniciativa e Autonomia</b> (Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausente</li> </ul>
<b>Responsabilidade e Compromisso com o Serviço</b> (Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausent</li> </ul>
<b>Trabalho de Equipa e Cooperação</b> (Capacidade para se	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de <input type="checkbox"/> Comportamentos present</li> </ul>

integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa)

trabalho em que participa.

- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Comportamentos ausent

### Competência conceptual

#### Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)

**Conhecimentos Especializados e Experiência** (Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções)

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Comportamentos present

Comportamentos ausent

Assinale com uma cruz o nível classificativo da Entrevista de Avaliação de competências do candidato

5 Competências validadas - Nível Elevado = 20 valores

4 Competências validadas - Nível Bom = 16 valores

3 Competências validadas - Nível Suficiente = 12 valores

2 Competências validadas - Nível Reduzido = 8 valores

1 ou 0 Competências validadas - Nível Insuficiente = 4 valores

O Júri

Vera Nívea Soares Coelho

Marta Alexandra da Rocha Vinagre

Sónia Faria Correia Oliveira

Paula Gilmanera Cardoso Barbosa

Carla Cristina Mendes