

## ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL

### ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS – EAC

Procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, do mapa de pessoal não docente, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de São Martinho do Porto, em São Martinho do Porto, na carreira e categoria de Técnico Superior – Educador/a Social, na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aviso n.º12744/2026/2, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º102, de 27 de maio de 2026

Oferta BEP N.ºOE202605/1729

**NOME DO/A CANDIDATO/A:** \_\_\_\_\_

**NÚMERO DO/A CANDIDATO/A:** \_\_\_\_\_

COMPETÊNCIAS	CLASSIFICAÇÃO
C1 - Orientação para a colaboração	
C2 – Orientação para a Mudança e Inovação	
C3 – Orientação para os resultados	
C4 – Iniciativa	
C5 – Orientação para a inclusão	
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>	

**O Presidente do Júri**

\_\_\_\_\_

**O Primeiro Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_

**O Segundo Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_

## 1. OBJETIVO

1. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato.

## 2. DURAÇÃO

1. Cada entrevista será organizada para ter uma duração aproximada de 30 minutos.

## 3. CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

1. Nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, cada comportamento associado às competências é avaliado segundo a seguinte escala:

COMPORTAMENTO OBSERVÁVEL	PONTUAÇÃO
Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível	5
Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3
Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível	1

2. A classificação final da competência resulta da agregação das pontuações atribuídas aos comportamentos observados, de acordo com as seguintes regras:

SITUAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	a competência é classificada pelo nível de pontuação mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	a competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	a competência é classificada com a pontuação de 1

3. A conversão da escala de 1 a 5 para a escala de 0 a 20 valores é efetuada mediante multiplicação por 4, nos seguintes termos: 1 ponto = 4 valores; 3 pontos = 12 valores; 5 pontos = 20 valores.

4. A classificação da EAC é obtida através da média aritmética simples das pontuações obtidas nas competências avaliadas, convertida para a escala de 0 a 20 valores, e expressa até às centésimas:

$EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5] \times 4$ , em que C1 a C5 correspondem à pontuação atribuída a cada competência (1, 3 ou 5)

#### 4. COMPETÊNCIAS E COMPORTAMENTOS:

São avaliadas as seguintes competências e comportamentos associados:

<b>C1 - Orientação para a colaboração</b>			
Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional, colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.			
Comportamentos	Pontuação		
Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	1	3	5
Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.	1	3	5
Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

<b>C2 - Orientação para a mudança e inovação</b>			
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			
Comportamentos	Pontuação		
Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	1	3	5
Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	1	3	5
Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

### 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

Comportamentos	Pontuação		
Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos	1	3	5
Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado	1	3	5
Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

### C4 – Iniciativa

Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização

Comportamentos	Pontuação		
Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros	1	3	5
Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	1	3	5
Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

### C5 – 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.

Comportamentos	Pontuação		
Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo.	1	3	5
Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão.	1	3	5
Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			