



R.V.
S.S.

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento Concursal Comum para Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado para Técnico Superior – área de Design

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, no edifício onde funciona o Departamento de Obra e Projetos Municipais, reuniu o júri do concurso acima indicado, designado por despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de vinte e sete de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, tendo estado presentes: -----

Presidente: Eng.º Artur Miguel Ribeiro da Silva Peixe, Diretor do Departamento de Obras e Projetos Municipais; -----

1.ª Vogal Efetiva: Arq.ª Vitória José Caldeira Cochicho, Chefe da Divisão de Projetos Municipais; ----

2.ª Vogal Efetiva: Dra. Susana Maria Tordo Simões dos Santos, Chefe da Divisão de Comunicação, Protocolo e Relações Internacionais; -----

Ordem de trabalhos: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão; -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação; -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular; -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências; -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos; -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação de Competências por Portfólio; -----

7. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica; -----

8. Aprovação da fórmula de ordenação final; -----

9. Aprovação dos critérios de preferência. -----

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão -----

1.1 Perfil de Competências -----

O júri considerou que as funções a exercer no posto de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme estabelecido no Mapa de Pessoal desta autarquia. -----

“Acompanhar as tendências internacionais e nacionais ao nível do Design, particularmente no âmbito autárquico; Elaborar pareceres, projetos e atividades na área do Design, conducentes à definição e concretização das políticas do Município na área da Comunicação e Promoção, nomeadamente, participação na definição, execução e controlo da qualidade gráfica; Conceção, acompanhamento, verificação e aplicação da imagem e identidade visual do Município e respetivas normas; Desenvolvimento de projetos com diversos graus de complexidade na área do design,



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL


V. S.S.

produção gráfica e comunicação, designadamente trabalhos de comunicação *above, below e beyond the line*; Criação, desenvolvimento e colaboração na aplicação de projetos e layouts de exposições; Criação de projetos de design corporativo e de design editorial; Conceção de material promocional e organizativo de eventos/iniciativas/medidas organizados e apoiados pela autarquia; Criação/adaptação e desenvolvimento de material estacionário e de *merchandising*; Criação/adaptação de desenvolvimento de sinalética; Criação/adaptação de decoração de viaturas; Criação/adaptação e desenvolvimento de paginação de publicações municipais (físicas e digitais) nomeadamente boletins, revistas, jornais, brochuras, catálogos, entre outros; Domínio de softwares de ilustração, de tratamento de imagem e de diagramação.” -----

Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

1. **Orientação para o Serviço Público:** visa avaliar a capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----
2. **Orientação para os Resultados:** visa avaliar a capacidade de 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; -----
3. **Orientação para a Mudança e Inovação:** visa avaliar a capacidade para 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; -----
4. **Análise Crítica e Resolução de Problemas:** visa avaliar a capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; -----
5. **Iniciativa:** visa avaliar a capacidade de 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 fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização; -----
6. **Negociação e Influência:** visa avaliar a capacidade para criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados. -----
7. **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

S.S.

planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades; -----

1.2. Requisitos de admissão -----

1.2.1. Quanto aos requisitos obrigatórios de admissão e que revestirão caráter eliminatório: -----

1.2.1.1. Os candidatos deverão reunir, cumulativamente, os requisitos gerais até à data limite para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17 da LTFP. A saber: -----

- 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. -----

1.2.1.2. O nível habilitacional exigido é a Licenciatura em Design/Design de Comunicação. -----

Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. -----

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português. -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação -----

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, utilizar-se-ão os seguintes métodos de seleção: -----

- A. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo Avaliação de Competências por Portfólio, tendo no entanto a possibilidade de afastar estes métodos de seleção no formulário de candidatura, realizando a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Avaliação de Competências por Portfólio. -----
- B. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo Avaliação de Competências por Portfólio. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que: -----

- C. Para os candidatos sujeitos a Provas de Conhecimento, Avaliação Psicológica e Avaliação de Competências por Portfólio, a Prova de Conhecimentos terá uma valoração de 70%, e a



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
v. 55

Avaliação de Competências por Portfólio uma valoração de 30%, enquanto que a Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. -----
Para os restantes candidatos, a Avaliação Curricular valerá 40%, enquanto que a Entrevista de Avaliação de Competências valerá 30% e a Avaliação de Competências por Portfólio valerá 30%. -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular -----

Conforme dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou o júri pela aplicação do método de Avaliação Curricular, nos seguintes termos: -----

A **Avaliação Curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou Nível de Qualificação (NQ), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD) com base na análise do *curriculum vitae*. Assim serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

A. A habilitação académica é valorada na componente **Nível de Qualificações (NQ)**, a qual considera e pondera o nível da qualificação, conforme o Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. Considerando que a licenciatura será o mínimo exigido para o preenchimento do posto de trabalho, o nível de qualificações será valorado nos seguintes termos: -----

- **Nível 6:** licenciatura – 16 valores; -----
- **Nível 7:** mestrado na área – 18 valores; -----
- **Nível 8:** doutoramento na área – 20 valores. -----

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas. -----

B. A **Formação Profissional (FP)** visa ponderar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional caracterizadora da carreira em concurso, sendo consideradas as ações de formação realizadas nos 3 anos anteriores à data da publicitação do aviso de abertura no Diário da República, e atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação. -----

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

C. A **Experiência Profissional (EP)** pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Design, sendo valorado o tempo de serviço nas respetivas funções, nos seguintes termos: -----

- **Sem experiência:** 10 Valores; -----
- **Até 1 ano de experiência:** 11 Valores; -----
- **Até 2 anos de experiência:** 12 Valores; -----
- **Até 4 anos de experiência:** 14 Valores; -----
- **Até 6 anos de experiência:** 16 Valores; -----
- **Até 8 anos de experiência:** 18 Valores; -----
- **Mais de 8 anos de experiência:** 20 Valores. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
V.
S.S.

D. A Avaliação do Desempenho (AD) relativa aos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações. -----

Para efeitos de classificação da Avaliação de Desempenho, esclarece-se que apenas poderá ser considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa aos períodos a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá a classificação de 2,5, atendendo ao fixado no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, para o desempenho regular, previsto na alínea c) do número 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade: -----

E. A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é efetuada numa escala de 0 a 20 valores resultando da média ponderada das classificações nas componentes Nível de Qualificações (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (NQ \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25)$. -----

F. Sempre que a análise dos currículos dos candidatos implique, para efeitos de experiência profissional, o cálculo de períodos de trabalho e os candidatos não refiram o dia, mês e ano do início e do fim das respetivas funções considera-se que a referência a meses se efetua ao dia 1 do mesmo, e a referência a anos ao dia 1 de janeiro do mesmo ano. -----

G. Aprovar a correspondente Ficha de Avaliação Curricular, que se anexa à presente ata. -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências -----

Considerando que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: ---

A. A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas. -----

B. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por um técnico com formação profissional para o efeito. -----

C. A Entrevista de Avaliação de competências terá uma duração aproximada de 60 minutos. -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos -----

Considerando que a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, a prova de conhecimentos comporta uma única fase, é de realização individual, de natureza teórica e prática, efetuada em suporte de papel, com a duração de 120 minutos e com consulta de legislação em suporte de papel. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: -----

- Grau 0 - Ausência de resposta ou resposta totalmente errada; -----
- Grau 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão; -----
- Grau 2 - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta; -----
- Grau 3 - Resposta suficientemente elaborada; -----
- Grau 4 - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- Grau 5 - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada. -----

A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); -----
- Conhecimentos específicos, relacionados com a área de atividade do posto de trabalho, traduzidos, nomeadamente, em resolução de casos práticos adaptados às funções a desenvolver. -----

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do aviso de abertura no Diário da República. -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação de Competências por Portfólio; -----

A **Avaliação de Competências por Portfólio** visa confirmar a experiência e/ou os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata, que será avaliado de acordo com os seguintes critérios: -----

- Apresentação, em que serão considerados: apresentação, aspeto gráfico, percetividade, condições de conservação, qualidade do/s trabalho/s apresentado/s, capacidade de comunicação e clareza do portefólio; -----
- Organização, em que serão considerados: índice, organização do portefólio, estrutura do/s trabalho/s, facilidade de consulta e acessibilidade/usabilidade; -----
- Criatividade, em que serão consideradas: originalidade e utilização diversificada de técnicas/materiais; -----
- Correção linguística, em que serão consideradas: utilização de vocabulário adequado e ortografia; -----
- Execução, em que serão considerados: rigor e eficiência na elaboração do portefólio (qualidade gráfica e lógica na comunicação) e verificação do domínio das ferramentas digitais. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
K.
S.S.

A avaliação deste método de seleção será efetuada da seguinte forma: cada subcritério será avaliado de 0 a 20 valores, resultando a avaliação do critério da média aritmética simples do somatório dos respetivos subcritérios. A avaliação global do portefólio resultará da média aritmética simples do somatório dos critérios. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade: -----

Aprovar a correspondente Ficha de Avaliação de Competências por Portfólio, que se anexa à presente ata. -----

7. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica -----

Considerando que a Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido, podendo comportar uma ou mais fases, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte: -----

A. A avaliação psicológica é realizada por psicólogo devidamente inscrito na Ordem dos Psicólogos Portugueses; -----

B. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. ----

8. Aprovação da fórmula da ordenação final -----

A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidatos: -----

$OF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (ACP \times 0,30)$ ou $OF = (PC \times 0,70) + (ACP \times 0,30)$ -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

ACP = Avaliação de Competências por Portfólio -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

9. Aprovação dos critérios de preferência -----

Considerando que, nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é estabelecido que, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; e seguidamente os que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

Deliberou, ainda, o júri que subsistindo o empate na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

1) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

2) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

E, nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada. -----

O Júri do procedimento,

Presidente

1ª Vogal efetiva

2ª Vogal efetiva

António Reis

Lip. Tachado.

Susana Santos



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): _____

Classificação: _____ Valores

<p>1. Nível de Qualificações (NQ) – 0,15</p> <p>O Nível de Qualificações corresponde aos níveis previstos no Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.</p>	<p>NÍVEL 6 <input type="checkbox"/> 16 Valores</p> <p>NÍVEL 7 <input type="checkbox"/> 18 Valores</p> <p>NÍVEL 8 <input type="checkbox"/> 20 Valores</p> <p>Classificação final do parâmetro: _____ Valores</p>
<p>2. Formação Profissional (FP) – 0,25</p> <p>São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional caracterizadora da carreira de Técnico Superior de Design, sendo consideradas as ações realizadas nos 3 anos anteriores à data de publicitação do concurso.</p> <p>São atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação.</p>	<p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 1: _____ Horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 2: _____ horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 3: _____ horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 4: _____ horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 5: _____ horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 6: _____ horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 7: _____ horas - _____ Valores</p> <p>AÇÃO DE FORMAÇÃO 8: _____ horas - _____ Valores</p> <p>Total: _____ Valores</p>
<p>3. Experiência Profissional (EP) – 0,35</p> <p>Pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Design.</p>	<p>SEM EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 10 Valores</p> <p>ATÉ 1 ANO DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 11 Valores</p> <p>ATÉ 2 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 12 Valores</p> <p>ATÉ 4 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 14 Valores</p> <p>ATÉ 6 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 16 Valores</p> <p>ATÉ 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 18 Valores</p> <p>SUPERIOR A 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 20 Valores</p>
<p>4. Avaliação do Desempenho (AD) – 0,25</p> <p>A Avaliação do Desempenho resulta dos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações.</p>	<p>_____ Total: _____ Valores</p> <p>_____ <input type="checkbox"/> Sem avaliação - _____</p>



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS POR PORTFÓLIO

Candidato(a): _____

Classificação: _____ Valores

%		CrITÉrios de avaliaÇão	Valor	Subtotal
20	ApresentaÇão	ApresentaÇão		
		Aspeto grÁfico		
		Percetividade		
		CondiÇões de conservaÇão		
		Qualidade do/s trabalho/s apresentado/s		
		Capacidade de comunicaÇão e clareza do portfólio		
20	OrganizaÇão	Índice		
		OrganizaÇão do portfólio		
		Estrutura do/s trabalho/s		
		Facilidade de consulta		
		Acessibilidade / Usabilidade		
20	Criatividade	Originalidade		
		UtilizaÇão diversificada de tÉcnicas/ materiais		
20	CorreÇão linguística	UtilizaÇão de vocabulÁrio adequado		
		Ortografia		
20	ExecuÇão	Rigor e eficiênciA na elaboraÇão do portfólio (qualidade grÁfica e lógica na comunicaÇão)		
		VerificaÇão do domínio das ferramentas digitais		
100%		Total		