



Ponte de Lima

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico/a Superior - Engenharia Civil e do Ambiente, do Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Lima, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

Aos doze dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, no edifício sede do Município de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 12 de março de 2026, constituído por Eng.º José António Puga Caridade de Barros, Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.º Carlos Alberto Azevedo Lima, Chefe da Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais efetivos, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 e 8 do art.º 30.º e art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, «LTFP»), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugado com as alíneas e) e h) do n.º 1 do art.º 57.º do mesma lei, na parte que respeita à fundamentação da celebração de contratos de trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo, e ainda com os art.º 3.º, 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por «Portaria». O presente procedimento concursal visa, nos termos das alíneas e) e h) do n.º 1 do art.º 57.º da LTFP, assegurar necessidades urgentes de funcionamento da entidade empregadora pública e fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade, conforme mapa de pessoal vigente.

-----ORDEM DE TRABALHOS-----

Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o Júri decidiu: -----

- Fixar os métodos de seleção a utilizar, além dos obrigatoriamente estabelecidos; -----
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderação de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar a fórmula de classificação final dos métodos aplicados; -----
- Fixar critérios de desempate e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados. -----

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais está definido nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o



Ponte de Lima

Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

- As funções constam na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 88.º, e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2026, designadamente:

Elaboração de informação e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidade de construção; conceção e realização de projetos de obras, tais como edifícios, preparando, organizando e superintendendo a sua construção, manutenção e reparação; conceção de projetos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e de esgotos, rede de incêndio e rede de gás; conceção e análise de projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos; estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a obra; execução de cálculos, assegurando a residência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura; preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem; preparação, organização e superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes; fiscalização e direção técnica de obras; realização de vistorias técnicas; colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; conceção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas nomeadamente elaboração de programa de concurso e caderno de encargos. -----

- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

----- REQUISITOS -----

Deve o/a candidato/a cumprir os seguintes requisitos: -----

- Enunciados e exigidos nos art.ºs 17.º e 18.º da LTFP; -----
- Ser titular do nível habilitacional correspondente à licenciatura na área de Engenharia Civil, para o grau de complexidade funcional 3, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou, experiência profissionais. Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação - Licenciatura em Engenharia Civil, prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março - CNAEF 582. -----



Ponte de Lima

Deve ainda ser cumprido o seguinte requisito: -----

O/a candidato/a classificado/a na 1.^a (primeira) posição da Lista de Ordenação Final Homologada deverá, obrigatoriamente, comprovar inscrição válida e regularizada como membro efetivo na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos, no momento da celebração do contrato, constituindo tal requisito condição indispensável para o início do exercício de funções.

O incumprimento do requisito acima referido, isto é, a não apresentação da referida prova de inscrição, determina a impossibilidade de celebração do contrato, procedendo-se, nessa situação, à convocação do candidato ordenado na posição imediatamente subsequente da lista de ordenação final homologada.

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

De acordo com o aviso de abertura, os métodos de seleção aplicáveis aos/as candidatos/as, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º conjugado com o n.º 5 do art.º 56.º da LTFP, são eliminatórios pela ordem enunciada:-

- Avaliação Curricular (AC); -----
- Entrevista de Avaliação das Competências (EAC). -----

1 - Avaliação Curricular: -----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São avaliados os seguintes elementos: -----

1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar, sendo exigido licenciatura, a valorizar da forma seguinte: -----

- Habilitação exigida - 18 valores; -----
- Habilitação superior à exigida - contabilizada da seguinte forma: -----
- Mestrado numa das áreas da licenciatura exigida - 19 valores; -----
- Doutoramento nas áreas da licenciatura exigida - 20 valores. -----

1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, avaliando-se a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 3 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar: 10 valores; -----



Ponte de Lima

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins): 10+0,1 valores por cada ação de formação; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 8 horas a 14 horas: 10 valores + 0,2 valores por cada ação de formação; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas: 10 + 1 valor por cada ação de formação; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração igual ou superior a 100 horas: 10 + 1,2 valor por cada ação. -----

1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos: -----

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores; -----
- Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, inferior 12 meses, avaliada da seguinte forma: -----
 - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 10 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 11 valores; -----
 - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 11 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 12 valores; -----
 - na Administração Pública - 12 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 13 valores. -----
- Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, superior a 12 meses, avaliada da seguinte forma: -----
 - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 11 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; -----
 - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 12 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; -----
 - na Administração Pública - 13 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 19 valores. -----
- Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, num Município, atendendo às suas especificidades, acresce 1 ponto à avaliação anterior. -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, conforme a seguinte fórmula: -----

AC $[(HA \times 25\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----



Ponte de Lima

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

O Júri considera que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 40%. -----

2 - Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as competências definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto nas Portarias n.º 236/2024 e n.º 214/2024. -----

Consideram-se as seguintes competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria: -----

- Competências transversais nucleares (CTN): -----

– CTN1 - Orientação para o serviço público; -----

– CTN4 - Orientação para os resultados. -----

- Competências transversais funcionais (CTF): -----

– CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas; -----

– CTF6 - Gestão do conhecimento; -----

– CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados. -----

----- Competências transversais nucleares (CTN) -----

1 - Orientação para o serviço público (CTN1): 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 (CTN4): 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. -----

----- Competências transversais funcionais (CTF) -----

1 - Análise crítica e resolução de problemas (CTF5): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados



Ponte de Lima

objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

2 - Gestão do conhecimento (CTF6): Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

3 - Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10): 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 planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas: -----

$$EAC = (CTN1 + CTN4 + CTF5 + CTF6 + CTF10) / 5.$$

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas nucleares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

1. Orientação para o serviço público (CTN1) - 20%; -----
2. Orientação para os resultados (CTN4) - 20%; -----
3. Análise crítica e resolução de problemas (CTF5) - 20%; -----
4. Gestão do conhecimento (CTF6) - 20%; -----
5. Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10) - 20%. -----

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 60%. -----

O Júri deliberou não definir um método facultativo. -----

----- MOTIVOS DE EXCLUSÃO -----

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: -----

- O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----



Ponte de Lima

- A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----
- A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21.º da Portaria. -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- ORDENAÇÃO FINAL -----

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\%AC + 60\%EAC$$

Em que OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria. -----

No caso de candidato/a com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de haver candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24. Designadamente, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
- 2.º - Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método (Entrevista de Avaliação de Competências), aferida em função da valoração obtida nos seguintes parâmetros de forma sequencial: -----
 - 2a: CTN1 - Orientação para o Serviço Público; -----
 - 2b: CTN4 - Orientação para os resultados; -----
 - 2c: CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas; -----
 - 2d: CTF6 - Gestão do conhecimento; -----
 - 2e: CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----



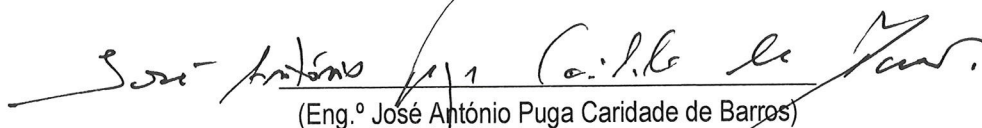
Ponte de Lima

Nesse seguimento, o Júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, unicamente, através da referida Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima. -----

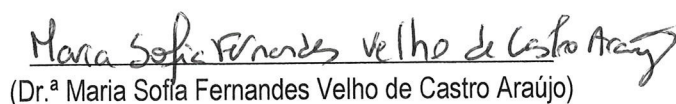
Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do Júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri,


(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)


(Eng.º Carlos Alberto Azevedo Lima)


(Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

 Ponte D Lima	AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL
	Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico/a Superior - Engenharia Civil e do Ambiente.

Data de Avaliação:	
---------------------------	--

Nome:	
--------------	--

Habilitação Académica	Valor
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores	0
Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - Mestrado: 19 valores	
Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - Doutoramento: 20 valores	

Formação - Apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área de atividade específica, devidamente comprovadas.	Valor
Sem ações de formação: 10 valores	0
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins): 10 + 0,1 valores por cada ação de formação	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 8 horas a 14 horas: 10 valores + 0,2 valores por cada ação de formação	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,3 valores por cada ação de formação	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas: 10 + 1 valor por cada ação de formação	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes com duração igual ou superior a 100 horas: 10 + 1,2 valor por cada ação	

Experiência Profissional - Correspondente ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto o presente concurso.	Valor
Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso: 10 valores	0
Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, inferior 12 meses, avaliada da seguinte forma: - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 10 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 11 valores; - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 11 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 12 valores; - na Administração Pública - 12 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 13 valores.	
Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, superior a 12 meses, avaliada da seguinte forma: - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 11 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 12 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; - na Administração Pública - 13 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 19 valores.	
Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, num Município, atendendo às suas especificidades, acresce 1 ponto à avaliação anterior.	

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%)$$

TOTAL AC	0
----------	---

O Júri:







ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - TÉCNICO SUPERIOR ENGENHARIA CIVIL E DO AMBIENTE

CANDIDATO/A			N.º
COMPETÊNCIA A		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Orientação para o serviço público			
	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.		3 INDICADORES - 20 VALORES
	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.		2 INDICADORES - 14 VALORES
	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.		1 INDICADOR - 8 VALORES
COMPETÊNCIA B		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Orientação para os resultados			
	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.		3 INDICADORES - 20 VALORES
	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado		2 INDICADORES - 14 VALORES
	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.		1 INDICADOR - 8 VALORES
COMPETÊNCIA C		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Análise crítica e resolução de problemas			
	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e		3 INDICADORES - 20 VALORES
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações		2 INDICADORES - 14 VALORES
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.		1 INDICADOR - 8 VALORES
COMPETÊNCIA D		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Gestão do conhecimento			
	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.		3 INDICADORES - 20 VALORES
	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.		2 INDICADORES - 14 VALORES
	Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento		1 INDICADOR - 8 VALORES
COMPETÊNCIA E		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Organização, planeamento e gestão de projetos			
	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.		3 INDICADORES - 20 VALORES
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.		2 INDICADORES - 14 VALORES
	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das		1 INDICADOR - 8 VALORES
NOTA FINAL			0,00

[Handwritten signatures and marks]