

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA
TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Ata n.º 1

Handwritten signature
D. A. Duarte

Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas 14h30 horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas Carolina Michaëlis, sito na Rua Infanta D. Maria, s/n, 4050-350 Porto, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de 1 (uma) vaga, do mapa de pessoal deste Agrupamento, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas Carolina Michaëlis, **na carreira especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho do Diretor do Agrupamento Carolina Michaëlis, de 27/ 04/ 2026, no uso das competências que lhe foram subdelegadas pelo Despacho n.º 4240-C/2026, de 31/03/2026, da Senhora Secretária de Estado da Administração Escolar, publicado na 2.ª Série do *Diário da República*, n.º 63, de 31/03/2026 com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente – Adelaide da Purificação Morais Pinto, adjunta da Diretora e docente do grupo de recrutamento 550;

1.º Vogal efetivo – António Armindo Gomes de Sousa – Adjunto da Diretora, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Aurora Maria Dias Silva Dias Duarte, docente do grupo de recrutamento 550.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tal como previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada Portaria;
- Selecionar e aprovar os temas a abordar na Prova de Conhecimento, respetiva legislação e bibliografia.

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

1. Métodos de seleção:

1.1. Considerando que o procedimento concursal se destina a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria referida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

1.2. À generalidade dos candidatos: os métodos de seleção obrigatórios, **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**.

1.3. Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho publicitados, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes exercido tais funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme exigido para o exercício da função, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

1.4. Os candidatos que preencham as condições previstas no número anterior podem, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, optando pela realização da **Prova de Conhecimentos e da Avaliação Psicológica**.

1.5. Para além dos métodos de seleção obrigatórios, no caso dos candidatos em que os métodos a aplicar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, é adotada, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria.

2. **A Prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicá-los a situações concretas no exercício de determinadas funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

2.1. A prova de conhecimentos será aplicada pelo EduQA no mesmo dia, à mesma hora, a definir, em formato online.

- 2.2. Para candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da Prova de Conhecimentos, pode ser concedido um alargamento, até ao limite máximo de 30 (trinta) minutos.
 - 2.3. Durante a realização da prova é permitida a consulta de legislação, não sendo admissível a consulta de qualquer outra documentação em formato digital, nem a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.
 - 2.4. Os candidatos que se apresentem à Prova de Conhecimentos devem ser portadores de cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.
 - 2.5. A Prova de Conhecimentos incide sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas e diplomas legais a definir pelo EduQA.
3. **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- 3.1. Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, será efetuada por uma entidade especializada, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, sendo garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
 - 3.2. Atendendo ao disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

4. **A Avaliação Curricular (AC)**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP), considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções correspondentes aos postos de trabalho a ocupar, e a avaliação de desempenho (AD) relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a preencher.

4.1. A AC dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA) + (2EP) + (1FP) + (1AD)}{5}$$

5

4.2. Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação do desempenho, por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos aos mencionados postos de trabalho.

4.3. Para efeitos de avaliação, foi elaborada a Ficha de Avaliação Curricular, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual é parte integrante (Anexo I).

4.4. O Júri deliberou aprovar a seguinte grelha de avaliação respeitante a este método, o qual é composto pelos seguintes critérios:

a) **Habilitação académica (HA)**, será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitações referidas no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	18
Habilitações referidas no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - qualificação superior ao nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações nas áreas da informática (ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	20

- b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho	8
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho < 1 ano	12
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 1 e < 3 anos	15
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 3 e < 5 anos	18
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 5 anos	20

Para efeitos de contagem de tempo, quando o candidato não especificar a data do início do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado a partir do mês seguinte.

- c) **Formação profissional (FP)**, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho postos a concurso, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorizações:

	N.º de horas de FP	Valoração
Formação Profissional (FP)	Até 7 horas	1
	Superior a 7 horas e até 30 horas	2
	Superior a 30 horas e até 60 horas	3
	Superior a 60 horas e até 120 horas	4
	Superior a 120 horas	5

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

O Júri deliberou valorar na FP conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops, cursos de especialização, mas apenas os reportados aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

- d) **Avaliação do Desempenho (AD)**, será considerada a dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos.

O Júri deliberou classificar a avaliação do Desempenho de acordo com os critérios *infra* indicados:

Avaliação do Desempenho	Valoração
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4	20
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos $>2,0$ e ≤ 4	16
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos $\leq 2,0$	12

Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

5. 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.
- 5.1. Cada entrevista será organizada para ter uma duração aproximada de 30 minutos.
- 5.2. Na EAC são avaliadas as seguintes competências:

- **C1 – Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

- **C2 - Orientação para a mudança e inovação:** 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.
- Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho.

- **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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantido os padrões de qualidade do serviço prestado.

- **C4 – Análise crítica e resoluções de problemas:** 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.
- Relaciona informação de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
- Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

- **C5 – Gestão do conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proactiva na aprendizagem.
- Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade.
- Partilha com os membros da equipa documentação e informação relevantes para a atividade.

5.3. 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: 5 pontos – quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível; 3 pontos – quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível; 1 ponto – quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível. A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme a grelha de correspondência constante do Anexo II da referida Portaria:

- 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.

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

5.4. 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 representam a valoração de cada competência (1, 3 ou 5), conforme a grelha do Anexo II da Portaria n.º 236/2024/1.

5.5. Tendo como base as competências anteriormente definidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na EAC e cujo modelo consta do Anexo II à presente ata.

6. Classificação final e critérios de desempate

6.1. Classificação final: A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, e resulta da aplicação das seguintes fórmulas finais:

a) Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos nos pontos 1.2 e 1.5:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

O método AP não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 1.3:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$


Em que:

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

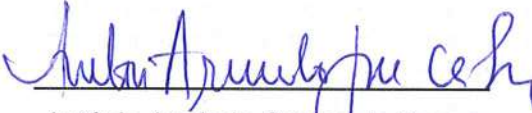
7. Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um desses métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores ou a menção de Não Apto num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.
8. Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail para a realização dos métodos de seleção, com indicação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.
9. Conforme previsto no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
10. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Agrupamento de Escolas Carolina Michaëlis e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.aecarolinamichaelis.pt/aecm3/>.
11. Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte, nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.
12. O Júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração, são observados os seguintes critérios de desempate:
 - a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às dos postos de trabalho a ocupar;
 - b) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar.


Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,


Adelaide da Purificação Morais Pinto

Os Vogais Efetivos,


António Armindo Gomes de Sousa


Aurora Maria Dias Silva Dias Duarte

ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA
TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Ficha de Avaliação Curricular

Candidato/a: _____ N.º _____

1. Habilitação Académica (HA)

Critério	Pontos	Seleção
Habilitações referidas no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	18	
Habilitações referidas no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - qualificação superior ao nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações nas áreas da informática (ponto 48 Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF)	20	

2. Experiência Profissional (EP)

Critério	Pontos	Seleção
Sem experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho	8	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho < 1 ano	12	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 1 e < 3 anos	15	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 3 e < 5 anos	18	
Experiência nas atividades caracterizadoras do posto de trabalho = ou > 5 anos	20	

Diante
de
si
mg

3. Formação Profissional (FP)

Critério (N.º de horas de FP)	Pontos	Seleção
Até 7 horas	1	
Superior a 7 horas e até 30 horas	2	
Superior a 30 horas e até 60 horas	3	
Superior a 60 horas e até 120 horas	4	
Superior a 120 horas	5	

4. Avaliação de Desempenho (AD)

Critério	Pontos	Seleção
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4	20	
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4	16	
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0	12	
Não possui avaliação do desempenho relativa ao período a considerar. ¹	10	

¹ Deliberada atribuição da classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuem avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

Resultado Final

Fórmula de Cálculo: $AC = \frac{(1HA) + (2EP) + (1FP) + (1AD)}{5}$

$AC = \frac{(HA \quad) + (EP2x \quad) + (FP \quad) + (AD \quad)}{5} = \underline{\quad} \text{Valores}$

O(s) elemento(s) do júri,

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA
TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Entrevista de Avaliação de Competências
Ficha de classificação individual

Candidato/a: _____ N.º _____

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 30 minutos aproximadamente

Data: ____ / ____ / 2026

C1 - Orientação para a colaboração		
Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	Ponderação/ Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	

C2 - Orientação para a mudança e inovação		
Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	

Ali
AMY
Duarte

C3 - Orientação para os resultados		
Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantido os padrões de qualidade do serviço prestado.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	

Al,
Am
Aduarte

C4 - Análise crítica e resoluções de problemas		
Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Relaciona informação de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	

*Ly
My
Duckte*

C5 - Gestão do conhecimento		
Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proactiva na aprendizagem.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	
Partilha com os membros da equipa documentação e informação relevantes para a atividade.	Ponderação/Avaliação do comportamento/Observações	
O comportamento observável supera o padrão médio exigível.	5	
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	3	
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	1	