

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

Ata n.º 1

Aos 12 dias de agosto de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu, nas instalações da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), sitas na Avenida de Brasília, em Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum externo, com vista ao preenchimento de 1 (um) postos de trabalho previstos e não preenchidos na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN) no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de Técnico Superior, com os seguintes elementos:

Presidente - Alda Centeio, Chefe da Divisão de Recursos Internos;

1º Vogal Efetivo - Edgar Afonso, Técnico Superior da Divisão de Recursos Internos;

2ª Vogal Efetiva - Ana Sofia Lima, Técnica Superior da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos.

Considerando que:

1. Nos termos do n.º 7 do artigo 30.º da LTFP, e na sequência do Despacho n.º 3186/2024 de Sua Ex.ª a Ministra da Presidência e de Sua Ex.ª o Ministro das Finanças, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 61, de 26 de março, o procedimento concursal é aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público;
2. Nos termos do despacho do Diretor-Geral da DGRM a abertura do procedimento foi estabelecida para:
 - a. O exercício de funções inerentes à carreira de técnico superior, grau de complexidade 3;
 - b. As funções a exercer visam as seguintes atribuições:
 - ✓ Acompanhar a atividade da pesca e propor medidas de gestão nacionais a implementar através de legislação específica, definindo os modelos de gestão

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

em articulação com as entidades envolvidas na investigação e o setor produtivo, de forma a potenciar a gestão sustentável dos recursos;

- ✓ Analisar e informar os pedidos de autorização e licença para o exercício da pesca por embarcações nacionais e não nacionais e gestão do acordo bilateral com Espanha;
- ✓ Emitir pareceres relativamente ao licenciamento da atividade da pesca comercial em águas nacionais e em pesqueiros externos e da pesca lúdica, bem como do exercício da apanha e da pesca apeada e alteração das modalidades de pesca;
- ✓ Acompanhar os dossiers europeus no âmbito da Política Comum de Pescas, incluindo a monitorização da utilização das quotas e participar nos grupos regionais, designadamente Grupo das Águas Ocidentais Sul;
- ✓ Analisar medidas de gestão ambiental, redução de capturas acessórias de espécies indesejáveis, melhoria da seletividade e outras que visem melhor gestão e conservação dos recursos explorados.
- ✓ Preparar propostas de regulamentação da atividade de pesca na perspetiva da gestão sustentável dos recursos, acompanhar a discussão das mesmas com os diferentes agentes do setor e acompanhar a sua implementação.
- ✓ Acompanhar os processos de gestão partilhada no setor das pescas, nomeadamente através de processos de Cogestão ou de Comissões de Acompanhamento por pescaria;

c. A habilitação académica exigida é a Licenciatura, preferencialmente em área ligada às Ciências da Vida.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos;
4. Definição dos critérios de desempate.

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

Nos termos artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, 09 de setembro, doravante Portaria, os métodos de seleção serão aplicados pela seguinte ordem:

- Para os trabalhadores que não se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:
 - Métodos obrigatórios - Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica.
 - Métodos facultativos - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- Para os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:
 - Métodos obrigatórios - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

5. Quanto à prova de conhecimentos:

- a. A prova de conhecimentos 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 portuguesa.
- b. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, individual, de realização coletiva, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de respostas de escolha múltipla e/ou desenvolvimento, direcionado a conhecimentos de legislação geral da administração pública, da organização da DGRM bem como de legislação específica às áreas a concurso, com a duração máxima de 90 minutos pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

- c. A prova será realizada com consulta, contudo, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.
- d. A prova de conhecimentos incidirá sobre as temáticas e legislação em vigor, constantes no Anexo I.

6. Quanto à Avaliação Psicológica:

- a. A avaliação psicológica 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 e é avaliada através das menções “apto” ou “não apto”.

7. Quanto à Avaliação Curricular:

- a. A avaliação curricular (AC), incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas, de acordo com as exigências da função, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes fatores:
 - i. **Habilitação académica (HA)** - será ponderada a habilitação literária detida pelo candidato;
 - ii. **Formação profissional (FP)** - será considerada a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher;
 - iii. **Experiência profissional (EP)** - será tido em conta o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caraterizadora do posto de trabalho a ocupar, dependendo do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas;

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

b. A classificação final pela aplicação da AC será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, pela expressão da avaliação que resultar da aplicação da seguinte fórmula $AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,2) + (EP \times 0,4)$.

c. Os critérios a observar na avaliação dos fatores referidos são os seguintes:

i. **Habilitação Académica (HA)** - Considerando a natureza do procedimento concursal, o júri determinou a seguinte escala:

Licenciatura ou outra habilitação superior não ligada à área das Ciências da Vida	10 valores
Licenciatura em área ligada às Ciências da Vida	+ 4 valores
Licenciatura em Biologia	+ 2 valores
Mestrado em Biologia	+ 2 valores
Doutoramento em Biologia	+ 2 valores

ii. A atribuição de dez valores à classificação base constitui uma valoração que o Júri entendeu ser justa e equilibrada, sobretudo porque permite, com a adição das majorações referidas distinguir habilitações académicas na área das Ciências da Vida;

iii. **Formação Profissional (FP)** - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional colocada a concurso;

iv. Na Formação Profissional (FP) será atribuída uma valorização mínima de dez valores;

v. Esta pontuação será completada, até um máximo de vinte valores, tendo em conta a comprovada realização de ações de formação específicas e relevantes nas áreas a concurso, conforme a soma da sua duração, ficando estabelecida a seguinte escala:

Formação inicial mínima	10 valores
À qual acrescem os seguintes valores:	
Formação duração total até 35 horas	+ 2 valores

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

Formação duração total entre 36 horas e 140 horas	+ 4 valores
Formação duração total entre 141 horas e 700 horas	+ 6 valores
Formação duração total superior a 700 horas	+ 10 valores

vi. **Experiência Profissional (EP)** - será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado pelos serviços onde o candidato exerceu/exerce funções;

vii. Para a quantificação da Experiência Profissional (EP) são considerados os parâmetros e as ponderações que integram a fórmula: $EP = (a \times 0,3) + (b \times 0,7)$, em que:

- a - Número de meses de atividade profissional constantes do respetivo do curriculum vitae;
- b - Número de meses em atividades profissionais relevantes para o concurso de entre as funções descritas no conteúdo funcional do posto de trabalho, desempenhadas pelo candidato e constantes do respetivo do curriculum vitae.

É estabelecida a seguinte escala para os parâmetros a e b:

Até 6 anos	10 valores	+ 0,25 valores por cada 3 meses completos
Superior a 6 anos e até 8 anos	16 valores	+ 0,5 valores por cada 3 meses completos
Superior a 8 anos	20 valores	20 valores

viii. A avaliação final da EP resulta da média ponderada dos dois parâmetros de acordo com as percentagens acima indicadas;

8. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

- a. 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.

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

- b. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais corridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.
- c. A preparação e aplicação do método será efetuada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método.
- d. A entrevista de avaliação de competências terá a duração de 30 minutos e basear-se-á 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 associados a cada uma das 4 (quatro) competências em análise. As competências selecionadas são as seguintes: (1) Orientação para resultados; (2) Análise da informação e sentido crítico; (3) Conhecimentos especializados e experiência; (4) Trabalho de equipa e cooperação.
- e. A classificação de cada competência será avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

9. Quanto à Ordenação Final (OF):

- a. A Ordenação Final (OF) dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, é efetuada:
 - i. Para os trabalhadores que não se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a fórmula: $OF = PC \times 0,4 + AC \times 0,3 + EAC \times 0,3$, em que PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Procedimento concursal comum externo com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM, para a carreira de técnico superior, para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN)

- ii. Para os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a fórmula: $OF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$, em que **AC** - Avaliação Curricular; **EAC** - Entrevista de Avaliação de Competências.
- b. Consideram-se excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9,5 valores ou sejam considerados “não aptos” na avaliação psicológica.
- c. Os critérios de desempate são os estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram encerrados os trabalhos sendo lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri, presentes na reunião.

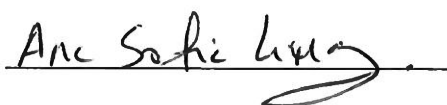
A Presidente,



1º Vogal Efetivo,



2ª Vogal Efetiva,



ANEXO I

(a que se refere o ponto 5, alínea d) da presente ata)

A Prova de Conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação em vigor:

Legislação Geral:

- Orgânica, competências e estrutura da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Código do Trabalho;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Legislação Específica:

Pesca Profissional

- Regulamento (UE) 1380/2013, de 11 de dezembro, na atual redação (PCP);
- Decreto-Lei n.º 73/2020, de 23 de setembro (Regime jurídico da atividade da pesca profissional);
- Portaria n.º 218/2023, de 19 de julho, (Regime da pesca por arte de cerco);
- Portaria n.º 198/2023, de 11 de julho, (Regulamento da pesca por arte de arrasto);
- Portaria n.º 199/2023, de 11 de julho, (Regime de pesca por draga);
- Portaria n.º 227/2023, de 21 de julho, (Regulamento da pesca por arte de emalhar);
- Portaria n.º 219/2023, de 19 de julho, (Regulamento da pesca à linha);
- Portaria n.º 217/2023, de 19 de julho, (Regulamento da pesca por arte de armadilha);
- Portaria n.º 411/2023, 5 de dezembro, (Regulamento da pesca por arte envolvente-arrastante/xávega);
- Portaria n.º 229/2023, de 24 de julho, (Regulamento da apanha);
- Portaria n.º 391/2023, de 23 de novembro (Regime jurídico da apanha de algas);
- Portaria n.º 237/2022, de 14 de setembro, na atual redação, (Modelo de gestão, da pesca de espadarte com palangre de superfície no Oceano Atlântico);
- Portaria n.º 286-C/2014, na atual redação, (Modelo de gestão da quota de sarda);
- Portaria n.º 4/2019 de 3 de janeiro, (Medidas de gestão para a raia curva);
- Portaria n.º 251/2010, de 4 de maio, na atual redação, (Medidas técnicas para a pesca de sardinha com a arte de cerco na costa continental portuguesa);
- Portaria n.º 232/2011, de 14 de junho (Regulamento de apanha de percebe na reserva natural das berlengas);
- Portaria n.º 255/2022, de 26 de outubro (Fixa tamanhos mínimos de referência de conservação);
- Portaria n.º 238/2022, de 15 de setembro (Regulamento da pesca na Lagoa de Óbidos);
- Portaria n.º 51/2022, de 20 de janeiro (Regulamento da pesca na Ria de Aveiro);
- Regulamento (UE) 2019/1241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, na redação atual (Medidas técnicas destinadas à conservação dos recursos haliêuticos e à proteção dos ecossistemas marinhos);
- Regulamento (UE) 2016/2336 (Regulamenta a pesca de espécies de profundidade);

- 
- Portaria n.º 10/2021, de 8 de janeiro, (Regime aplicável às autorizações de pesca de espécies de profundidade);
 - Regulamento (UE) 2019/472, de 19 de março de 2019 (Plano plurianual para as unidades populacionais capturadas nas águas ocidentais e águas adjacentes);
 - Regulamento (CE) n.º 1224/2009, de 20 de novembro, na atual redação.

Pesca Lúdica

- Portaria n.º 14/2014, de 23 de janeiro - Estabelece o regime do exercício da pesca lúdica e o valor das taxas de licenciamento;
- Decreto-Lei n.º 101/2013, de 25 de julho - Altera e república o Decreto-Lei n.º 246/2000, que define o quadro legal do exercício da pesca lúdica.

Acordo Bilateral Portugal Espanha

- Decreto-Lei n.º 8/2013, de 9 de maio - Acordo entre a República Portuguesa e o Reino de Espanha para o Exercício da Atividade da Frota de Pesca Artesanal das Canárias e da Madeira;
- Decreto n.º 23/2021, de 22 de novembro - Acordo entre a República Portuguesa e o Reino de Espanha sobre as Condições de Exercício das Frotas Portuguesa e Espanhola nas águas de ambos os países.

DGRM - Pesca Profissional

<https://www.dgrm.pt/web/guest/pesca-local-e-costeira>

DGRM - Pesca Lúdica

<https://www.dgrm.pt/web/guest/coluna-3>

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

AC = (HA*0,4)+(FP*0,2)+(E.P.*0,4)

AVALIAÇÃO FINAL

0,00

1. Habilitações Acadêmicas - HA

0,00

Descrição	Valores	Avaliação	Obs.
Licenciatura ou outra habilitação superior não ligada a área das Ciências da Vida	10		
Licenciatura em área ligada as Ciências da Vida	+ 4 valores		
Licenciatura em Biologia	+ 2 valores		
Mestrado em Biologia	+ 2 valores		
Doutoramento em Biologia	+ 2 valores		
Apenas serão consideradas habilitações devidamente comprovadas através de certificado/diploma.	TOTAL		

2. Formação Profissional (horas) - FP

2,00

Horas Acumuladas	Valores	Avaliação	Obs.
Formação inicial mínima	10	10	
Formação profissional comprovada com duração total até 35 horas	+ 2 valores		
Formação profissional comprovada com duração total entre 36 e 140 horas	+ 4 valores		
Formação profissional comprovada com duração total entre 141 e 700 horas	+ 6 valores		
Formação profissional comprovada com duração total superior a 700 horas	+ 10 valores		
Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional colocada a concurso, desde que devidamente comprovadas através de certificado/diploma. Na ausência de informação relativa à carga horária, serão consideradas 6 horas por dia	TOTAL	10	

3. Experiência Profissional - EP = (a*0,3)+(b*0,7)

6,65

a) Tempo de atividade/experiência profissional em qualquer área (ponderação de 30%)

Anos de Experiência	Valores	Avaliação	Obs.
Experiência profissional até 3 anos	9 + 0,5 valores por cada 3 meses completos		
Experiência profissional superior a 3 anos e até 8 anos	15 + 0,25 valores por cada 3 meses completos		
Experiência profissional superior a 8 anos	20		
Será considerado o tempo de toda e qualquer atividade/experiência profissional, desde que devidamente comprovada.	TOTAL	0	

b) Tempo de experiência profissional em atividades inerentes ao posto de trabalho (ponderação de 70%)

Anos de Experiência	Valores	Avaliação	Obs.
Experiência profissional até 3 anos	9 + 0,5 valores por cada 3 meses completos	10	
Experiência profissional superior a 3 anos e até 8 anos	15 + 0,25 valores por cada 3 meses completos		
Experiência profissional superior a 8 anos	20		
Será considerado o tempo de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, desde que devidamente comprovado.	TOTAL	10	

4
11

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO - Recrutamento de 1 Técnico Superior - Divisão de Recursos Internos

CANDIDATO:

Competências	Ficha de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências Lista de competências/presença ou ausência de comportamentos em análise	máximo 4 val. (por competência)
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	
	Indicadores Comportamentais	Avaliação
	Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).	
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.	
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.	
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades.	
	Sub-Total	0
2	ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	
	Indicadores Comportamentais	Avaliação
	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua actividade ou como suporte à tomada de decisão.	
	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.	
	Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.	
	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.	
	Sub-Total	0
3	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	
	Indicadores Comportamentais	Avaliação
	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.	
Sub-Total	0	
4	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	
	Indicadores Comportamentais	Avaliação
	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.	
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de 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.	
Sub-Total	0	
classificação Final		0

Presidente
Vogal

Vogal

Vogal

LISTA DE COMPETÊNCIAS
TÉCNICO SUPERIOR

N.º	Descrição da Competência
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). • Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. • Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. • Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades.
2	ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos. • Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade. • Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.
3	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. • Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. • Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. • Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

N.º	Descrição da Competência
4	ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua actividade ou como suporte à tomada de decisão. • Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. • Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua actividade ou a de outros.
5	CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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 perspectiva 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.
6	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. • Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. • Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. • Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de acções de formação de reconhecido interesse para o serviço.
7	INICIATIVA E AUTONOMIA: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua actividade. • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

N.º	Descrição da Competência
8	INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Resolve com criatividade problemas não previstos. • Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. • Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. • Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.
9	OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis. • Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos. • Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.
10	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • 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. • Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
11	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. • Trabalha com pessoas com diferentes características. • Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. • Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

N.º	Descrição da Competência
12	COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão. • Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. • É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros. • Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.
13	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. • Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de 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.
14	COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projectos e à concretização dos objetivos. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Exerce por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados. • Assume responsabilidades e objetivos exigentes. • Toma facilmente decisões e responde por elas. • É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.
15	NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO: Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Estabelece consensos e acordos através da negociação, sendo persistente e flexível. • Encontra argumentos e estrutura-os de forma lógica. • É expressivo na forma de comunicar e tem impacto nos outros. • Capta rapidamente o ponto de vista alheio sendo consistente e oportuno na resposta.
16	REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa. • Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas. • Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.

Propõe a adoção de orientações provenientes de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas.	
N.º	Descrição da Competência
17	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão. • Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional. • Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais. • Aceita as críticas e contrariedades.