

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

### Ata n.º 1

Aos vinte e nove dias de maio de dois mil e vinte e seis, pelas onze 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 com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira de técnico superior previsto e não preenchido no mapa de pessoal da DGRM para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN), com os seguintes elementos:

Presidente - Alda Maria Reis Centeio, Chefe de Divisão de Recursos internos (DRI); -----  
1.ª Vogal Efetivo - Edgar Alberto Vieira Afonso, Técnico Superior da DRI; -----  
2.ª Vogal Efetiva - Ana Sofia Castro de Lima, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos (DRH). -----

----- A reunião do Júri obedeceu ao ponto único da ordem de trabalhos que consistiu em definir os métodos de seleção e respetiva aplicação, bem como a sua fórmula classificativa. -----

## **1 - CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO**

---

----- **1.1 Conteúdo funcional do posto de trabalho** - exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, grau de complexidade 3, nomeadamente: -----

- a) Acompanhar a atividade da pesca e propor medidas de gestão nacionais a implementar através de legislação específica, definindo os modelos de gestão em articulação com as entidades envolvidas na investigação e o setor produtivo, de forma a potenciar a gestão sustentável dos recursos; -----
- b) Acompanhar a atividade da pesca e propor medidas de gestão nacionais a implementar através de legislação específica, definindo os modelos de gestão em articulação com as entidades envolvidas na investigação e o setor produtivo, de forma a potenciar a gestão sustentável dos recursos; -----
- c) 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; -----

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

- d) 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; -----
- e) 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; -----
- f) 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; -----
- g) 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; -----
- h) Acompanhar os processos de gestão partilhada no setor das pescas, nomeadamente através de processos de Cogestão ou de Comissões de Acompanhamento por pescaria. -----

As atividades são realizadas de acordo com orientações superiores e normas internas, de modo a assegurar a correta realização e funcionamento das atividades da Divisão. -----

----- **1.2 Habilitação académica exigida:** Licenciatura. Será dada preferência em sede de avaliação curricular a licenciaturas nas áreas da Biologia e áreas afins -----

----- **1.3** Face à urgência do presente procedimento concursal e atendendo a que o universo de candidatos será composto exclusivamente por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do art.º 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 atualizada, e dos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, 09 de setembro, doravante Portaria, o método de seleção obrigatório será unicamente a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, sendo usado como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências. -----

## **2- MÉTODOS DE SELEÇÃO**

---

----- **2.1. Prova de Conhecimentos:**-----

----- 2.1.1. A prova de conhecimentos (PC) é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.-----

----- 2.1.2. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, individual, de realização coletiva, de natureza teórico-prática, efetuada em suporte papel, numa só fase, e será constituída por um conjunto de respostas de escolha múltipla direcionado a conhecimentos de legislação geral da administração pública e da organização da DGRM e um conjunto de respostas de escolha múltipla relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, com a duração máxima de 90 minutos pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

----- 2.1.3. Deliberou-se ainda que a prova será realizada com consulta, contudo, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.-----

----- 2.1.4. Foi igualmente deliberado que a prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas e legislação, em vigor: -----

#### **Legislação Geral**

- Despacho n.º 4709/2026; -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----

#### **Legislação Específica**

#### **Regulamentação Comunitária**

- Regulamento (UE) 1380/2013, de 11 de dezembro, na atual redação (PCP); -----
- 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) 2026/249, de 26 de janeiro (que fixa, para 2026, 2027 e 2028, as possibilidades de pesca em relação a determinadas unidades populacionais de peixe, aplicáveis nas águas da União, para os navios de pesca da União...); -----

#### **Regulamentação Nacional**

- 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, (Regulamenta a pesca com arte de cerco); -----

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

- Portaria n.º 198/2023, de 11 de julho, (Regulamenta a pesca com arte de arrasto); -----
- Portaria n.º 199/2023, de 11 de julho, (Regulamenta a pesca por draga); -----
- Portaria n.º 227/2023, de 21 de julho, (Regulamenta a pesca com redes de emalhar); -----
- Portaria n.º 219/2023, de 19 de julho, (Regulamenta a pesca à linha); -----
- Portaria n.º 217/2023, de 19 de julho, (Regulamenta a pesca por armadilha); -----
- Portaria n.º 411/2023, 5 de dezembro, (Regulamenta a pesca por arte envolvente-arrastante); -----
- Portaria n.º 229/2023, de 24 de julho, (Regulamenta a apanha de animais marinhos e pesca apeada); -----
- Portaria n.º 391/2023, de 23 de novembro (Regulamenta a apanha de algas); -----
- Portaria n.º 237/2022, de 14 de setembro, na atual redação, e Despacho n.º 27/DG/2026, de 8 de abril (Medidas de gestão, da pesca de espadarte com palangre de superfície no Oceano Atlântico); -----
- Portaria n.º 106/2026/1, de 5 de março, e Despacho n.º 26/DG/2026, de 8 de abril (Medidas 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 255/2022, de 26 de outubro (Fixa tamanhos mínimos de referência de conservação); -----
- Portaria n.º 372/2024/1, de 31 de dezembro (determina a interdição de atividade de certas espécies com todas as artes de pesca); -----

#### **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>

### ----- 2.2. Avaliação Curricular: -----

----- 2.2.1. 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: -----

- a) - **Habilitação académica (HA)** - será ponderada a habilitação literária detida pelo candidato;
- b) - **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; -----
- c) - **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; -----
- d) - **Avaliação de desempenho (AD)** - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, ou caso não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da Lei do SIADAP. -----

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

----- **2.2.2** 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. -----

$$AC = HA \times 0,2 + FP \times 0,2 + E.P \times 0,5 + AD \times 0,1$$

----- **2.2.3.** Os critérios a observar na avaliação dos fatores referidos são os seguintes: -----

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

|                    |            |
|--------------------|------------|
| Licenciatura-----  | 16 valores |
| Mestrado-----      | +2 valores |
| Doutoramento ----- | +2 valores |

----- **2.2.5.** A atribuição de 16 valores à classificação base constitui uma valoração que o Júri entendeu ser justa e equilibrada, sobretudo porque permite, com a adição da majoração atrás referidas (até 4 valores) distinguir habilitações académicas de grau mais elevado. -----

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

----- **2.2.7.** Na FP será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação adquirida no exercício das funções. -----

----- **2.2.8.** 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   |
| duração total até 35 horas-----          | + 2 valor    |
| duração total 36 a 140 horas -----       | + 4 valores  |
| duração total 141 a 700 horas-----       | + 6 valores  |
| duração total superior a 700 horas ----- | + 10 valores |

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

----- **2.2.9. 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. -----

----- **2.2.10.** Para a quantificação da Experiência Profissional (EP) são considerados os parâmetros e as ponderações que integram a seguinte fórmula: -----

$$EP = (a \times 0,65) + (b \times 0,35)$$

----- Em que: -----

----- **a** - Número de meses na carreira e categoria de Técnico Superior ou outra carreira de grau 3; -----

----- **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 no respetivo do curriculum vitae. -----

----- **2.2.11.** É estabelecida a seguinte escala para os parâmetros **a** e **b**: -----

Até 3 anos - 9 valores + 0,25 valores por cada 3 meses completos.

Superior a 3 anos até 18 anos - 12 valores + 0,10 valores por cada 3 meses completos.

Superior a 18 anos - 20 Valores.

----- **2.2.12.** A avaliação final da EP resulta da média ponderada dos dois parâmetros de acordo com as percentagens acima indicadas. -----

----- **2.2.13. Avaliação de Desempenho (AD)** - Foi deliberado que este fator será obtido através da média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação de desempenho dos três últimos anos, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AD = [(1.^{\circ}A + 2.^{\circ}A + 3.^{\circ}A) / 3] / 5 \times 20$$

----- **2.2.14.** No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos. --



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

----- **2.2.15.** No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores. -----

----- **2.3. Entrevista de Avaliação de Competências:** -----

----- **2.3.1.** A entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- **2.3.2.** O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

----- **2.3.3.** A preparação e aplicação do método será dirigida por técnicos da DSRN e 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. -----

----- **2.3.4.** 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 4 competências definidas nos termos do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) e associadas ao posto de trabalho objeto do presente recrutamento, a ver; -----

➤ Orientação para o serviço público; -----

➤ Orientação para os resultados; -----

➤ Análise crítica e resolução de problemas; -----

➤ Comunicação. -----

----- **2.3.5.** Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. -----

----- **2.3.6.** A cada componente das 4 competências escolhidas, estão associados comportamentos que visam avaliar o seu nível de demonstração. (conforme anexo I à presente ata) -----



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

----- 2.3.7. Para o posto de trabalho em causa, serão avaliados 4 níveis de exigência comportamental adequados ao exercício das funções a concurso para cada um dos componentes que constituem cada uma das 4 competências em análise pontuados de acordo com a seguinte escala: -----

| Nível de Exigência | Menção qualitativa      | Classificação |
|--------------------|-------------------------|---------------|
| Não demonstra      | -                       | 4 valores     |
| Nível 1            | Nível mínimo            | 8 valores     |
| Nível 2            | Nível adequado          | 12 valores    |
| Nível 3            | Nível acima do esperado | 16 valores    |
| Nível 4            | Nível de referência     | 20 valores    |

----- 2.3.8. O valor de cada competência resulta da média aritmética simples do resultado dos 3 componentes que a constituem. -----

$$\text{Competência (C)} = (\text{Componente1} + \text{Componente2} + \text{Componente3}) / 3$$

----- 2.3.9. O valor final da EAC resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada uma das 4 competências. -----

$$\text{EAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4}) / 4$$

### 3- ORDENAÇÃO FINAL (OF)

----- 3.1. 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 de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- 3.2. No caso dos candidatos que tenham sido sujeitos ao método - Prova de Conhecimentos:

$$\text{OF} = \text{PC} \times 0,7 + \text{EAC} \times 0,3$$

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

----- Onde: -----

----- PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- 3.3. No caso dos candidatos que tenham sido sujeitos ao método - Avaliação Curricular: ---

$$OF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$$

----- Onde: -----

----- AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

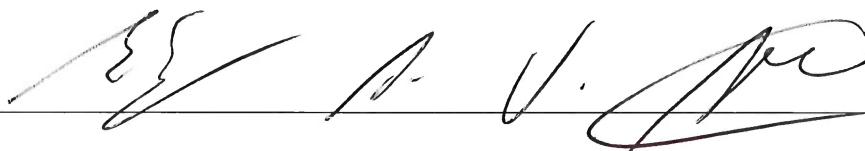
----- 3.4. Considerarem-se excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9,5 valores. -----

----- 3.5. 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 do Júri



Vogal



Vogal



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

## ANEXO I – COMPETÊNCIAS

| Nível e Exigência | Orientação para o Serviço Público                                                                                                |                                                                                                                                              |                                                                                                             |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | Componentes da competência                                                                                                       |                                                                                                                                              |                                                                                                             |
|                   | Ética e valores                                                                                                                  | Compromisso                                                                                                                                  | Conduta pessoal                                                                                             |
|                   | Comportamentos                                                                                                                   |                                                                                                                                              |                                                                                                             |
| 0                 | Não demonstra                                                                                                                    | Não demonstra                                                                                                                                | Não demonstra                                                                                               |
| 1                 | Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. | Identifica as práticas alinhadas com o interesse público e atua em conformidade.                                                             | Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.      |
| 2                 | Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.                | Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.                                                   | Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei.             |
| 3                 | Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.             | Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. | Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.  |
| 4                 | Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética.                                   | Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.                                     | Serve de exemplo e encoraja os outros a adotar uma conduta que responda às expectativas do serviço público. |

| Nível e Exigência | Orientação para os Resultados                                                                                  |                                                                                                                   |                                                                                                             |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | Componentes da competência                                                                                     |                                                                                                                   |                                                                                                             |
|                   | Foco nos resultados                                                                                            | Otimização dos recursos                                                                                           | Qualidade                                                                                                   |
|                   | Comportamentos                                                                                                 |                                                                                                                   |                                                                                                             |
| 0                 | Não demonstra                                                                                                  | Não demonstra                                                                                                     | Não demonstra                                                                                               |
| 1                 | Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.                                              | Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.                                                 | Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.         |
| 2                 | Identifica e chama a atenção para aspetos que afetem a produtividade e a consecução dos resultados.            | Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. | Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.   |
| 3                 | Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. | Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas.                               | Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. |
| 4                 | Monitoriza a sua produtividade e a daqueles que supervisiona ou coordena, propondo os ajustes necessários.     | Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.                       | Estabelece e controla os padrões de qualidade a garantir nos resultados a apresentar por si e pelos outros. |

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

| Nível e Exigência | Comunicação                                                                                                      |                                                                                                                                       |                                                                                                                          |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | Componentes da competência                                                                                       |                                                                                                                                       |                                                                                                                          |
|                   | Clareza                                                                                                          | Adaptação                                                                                                                             | Compreensão                                                                                                              |
|                   | Comportamentos                                                                                                   |                                                                                                                                       |                                                                                                                          |
| 0                 | Não demonstra                                                                                                    | Não demonstra                                                                                                                         | Não demonstra                                                                                                            |
| 1                 | Transmite informação simples de forma clara.                                                                     | Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.                                      | Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.                                                              |
| 2                 | Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.                                    | Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.                                                           | Explica a informação de forma fácil de compreender.                                                                      |
| 3                 | Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.                                          | Ajusta a linguagem e a mensagem para apelar às motivações e objetivos dos interlocutores.                                             | Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.            |
| 4                 | Comunica os objetivos e as decisões da gestão de modo claro, para alinhar o desempenho nas equipas que coordena. | Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários. | Promove ativamente a difusão de informação relevante para o esclarecimento de todos os interlocutores e audiências alvo. |

| Nível e Exigência | Análise crítica e resolução de problemas                                                                                                                      |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                              |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | Componentes da competência                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                              |
|                   | Recolha e análise de informação                                                                                                                               | Interpretação e compreensão                                                                                                                                             | Resolução de problemas                                                                                                                                                                       |
|                   | Comportamentos                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                              |
| 0                 | Não demonstra                                                                                                                                                 | Não demonstra                                                                                                                                                           | Não demonstra                                                                                                                                                                                |
| 1                 | Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.                                                        | Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.                                                                                                                  | Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e chefias, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.                                                           |
| 2                 | Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. | Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.                                                                    | Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.                                                                                                                 |
| 3                 | Orienta a equipa na procura ativa de informação aprofundada sobre as situações ou assuntos, visando a prevenção de ocorrências críticas.                      | Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. | Explora soluções adotadas por parceiros estratégicos ou organizações congéneres, de modo a construir alternativas fundamentadas para a resolução de problemas atuais e prevenção de futuros. |
| 4                 | Avalia riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções.                                                   | Estabelece relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais.                                          | Concebe e implementa soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.                                               |