

Procedimento concursal comum para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., doravante designado por IAPMEI, I.P., para o Departamento de Fiscalização e Controlo, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

Ata n.º 1

Aos sete dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas 14 horas e 15 minutos, reuniu, por videoconferência, o júri designado por deliberação do Conselho Diretivo de 20 de junho de 2024, do procedimento concursal comum referido acima.

Estiveram presentes na reunião Nuno André da Silva Matos, Chefe do Departamento de Fiscalização e Controlo, na qualidade de presidente do júri, Ana Cristina Rodrigues Correia de Oliveira, técnico superior do Departamento de Fiscalização e Controlo, 1.ª vogal efetiva, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, Ana Margarida Rodrigues Coelho, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos, 2.ª vogal efetiva, e as vogais suplentes Helena Paula Canha de Almeida, chefe do Departamento de Acompanhamento Técnico e Financeiro das Agendas, e Dina Paula Santos de Oliveira, técnico superior do Departamento de Recursos Humanos.

Considerando tratar-se da primeira reunião do presente júri, foi deliberado, por unanimidade, por ser de crucial importância, que também os dois vogais suplentes do júri, designados pela mesma deliberação do Conselho Diretivo, fossem convocados a assistir à reunião, embora sem direito a voto. Essa importância emerge da vantagem prática das deliberações serem tomadas sempre por 3 elementos, estando assim viabilizadas porque os vogais suplentes estarão permanentemente aptos a suprir quaisquer ausências e impedimentos dos vogais efetivos, sempre que se verifique alguma das causas de suplência previstas na lei, sendo que em caso algum existirá simultaneidade de participação conjunta dos vogais efetivos e suplentes, no quórum de funcionamento e deliberação.

A reunião do júri teve como objetivo:

- 1 - Determinar os requisitos específicos e preferenciais de admissão ao presente procedimento concursal;
- 2 - Fixar os métodos de seleção, incluindo as condições específicas da sua realização e respetiva valoração, de acordo com o estabelecido na alínea o) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, e aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova a aplicar, bem como a bibliografia específica e legislação de suporte para a prova de conhecimentos, de acordo com a alínea r) do n.º 3 do mesmo artigo da Portaria;

3 - Definir e aprovar os critérios de desempate.

Assim, considerando que as atividades a executar, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2024, de 20 de junho, na sua atual redação (doravante designada por LTFP), consistem no exercício de funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de técnico superior, nomeadamente nas seguintes atividades:

- i. Elaboração/revisão do manual de procedimentos para a função de auditoria interna;
- ii. Revisão anual do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e acompanhamento e apresentação do Relatório de Avaliação Anual;
- iii. Elaboração do Plano Anual de Auditoria Interna;
- iv. Realização de auditoria internas, de acordo com a calendarização no Plano Anual de Auditoria aprovado;
- v. Elaboração do Relatório Anual de Auditoria Interna;
- vi. Monitorização e acompanhamento das deficiências identificadas;
- vii. Tratamento de denúncias de acordo com o modelo definido;
- viii. Assegurar a articulação operacional com os órgãos oficiais de inspeção, auditoria fiscalização e controlo da atividade da Agência.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1 – Requisitos específicos e preferenciais

Para além dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, constituem também requisitos específicos e/ou preferenciais de admissão:

- a) Grau académico: Licenciatura, preferencialmente, em Gestão de Empresas, Economia, Contabilidade e Auditoria;
- b) Conhecimentos de inglês;
- c) Bons conhecimentos informáticos na ótica do utilizador;
- d) Disponibilidade para deslocações dentro do país e condução de viaturas de serviço.

Não há lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional.

2 – Métodos de seleção e utilização faseada

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **prova de conhecimentos (PC) ou avaliação curricular (AC) e avaliação psicológica (AP) ou entrevista de avaliação de competências (EAC)**, nos seguintes termos:

A) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) - para os candidatos que, com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização dos métodos de seleção previstos para os outros candidatos em substituição destes, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

B) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), complementados com o método de seleção entrevista de avaliação de competências (EAC) — para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção, ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método, e seguintes, será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, a definir posteriormente.

I - Prova de conhecimentos (PC)

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. Assume a forma escrita, em suporte eletrónico, de natureza teórica e de realização individual, sob anonimato, sem consulta, com duração máxima de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, no limite, até mais 15 (quinze) minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que o solicitarem.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas (cfr. n.º 1 do artigo 21.º conjugado com o n.º 1 do artigo 23.º, ambos da Portaria). É composta por perguntas de escolha múltipla de resposta única. Cada pergunta mal respondida, não respondida, ou com mais do que uma resposta assinalada é classificada em 0 (zero) valores.

O júri deliberou que a prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente:

- Auditoria Interna e Controlo Interno;

- Auditoria Financeira e Normas Internacionais de Auditoria;
- Detecção de Fraude;
- Normas, Ética e Estruturas de Governação.

Apresenta-se em seguida a bibliografia específica de suporte aprovada:

- Albrecht, W., Albrecht, C. O., Albrecht, C.C., Zimbleman M. 2018. Fraud Examination, 5th Edition, Cengage Learning, Inc, United States.
- Almeida, Bruno (2022), Manual de Auditoria Financeira – Uma análise integrada baseada no risco, 4ª Edição, Escolar Editora, Lisboa.
- Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, I.P. (2014). Manual de Auditoria Interna, Lisboa.
- Costa, Carlos Baptista da (2023), Auditoria Financeira – Teoria e prática, 13ª Edição, Rei dos Livros, Lisboa.
- Crumbley D., Heitger E., Smith, G, 2017. Forensic and Investigative Accounting, 8th Edition, CCH Publications, United States.
- International Auditing and Assurance Standards Board (2018), IAASB Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurances, and Related Services Pronouncements, New York.
- The Institute of Internal Auditors (2024), Normas Globais de Auditoria Interna, USA.
- The Institute of Internal Auditors (2025), Framework de Competências de Auditoria Interna – Guia Prático Global, USA.
- Marques, F. L. (2023). *Manual de auditoria e controlo interno no sector público*. Lisboa: Bertrand Editora.
- Moeller, R. 2015. Brink's Modern internal auditing. 8th Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, 2018, Guia de Aplicação das ISA – Conceitos fundamentais e orientação prática, Lisboa.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, 2015, Manual das Normas Internacionais de Controlo de Qualidade, Auditoria, Revisão, Outros Trabalhos de Garantia de Fiabilidade e Serviços Relacionados, Lisboa.
- Pinheiro, Joaquim Leite (2023), Auditoria Interna - Auditoria Operacional: Manual Prático para Auditores Internos. Lisboa.
- Pickett, K. Spencer (2003). The essential handbook of internal auditing. England.
- Whittington, Ray O. e Pany, Kurt (2019) Principles of auditing & other assurance services, 21th Edition, McGraw-Hill.

II – Avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas.

Foi deliberada e aprovada, pelo júri, a seguinte grelha de avaliação respeitante a este método, o qual é composto pelos seguintes critérios:

- a) Habilitação académica (HA), será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. Se o candidato possuir mestrado numa das áreas consideradas como preferenciais (Gestão de Empresas, Economia, Contabilidade ou Auditoria) beneficiará de uma bonificação de mais 2 valores, se possuir mestrado numa outra área não considerada como preferencial terá uma bonificação de mais 1 valor. A classificação total neste parâmetro não poderá ultrapassar os 20 valores.

Grau Académico	Valores
Licenciatura numa área preferencial	18
Licenciatura noutra área não preferencial	12
Mestrado numa área preferencial	+ 2
Mestrado noutra área não preferencial	+ 1

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional nos termos da legislação aplicável em vigor.

- b) Formação profissional (FP), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas relacionadas com as exigências e competências inerentes ao posto de trabalho a preencher. Serão ponderadas as ações designadas por pós-graduações, cursos, seminários, congressos, encontros, jornadas ou workshops, acumuladas entre 2020 e a data da candidatura, devidamente comprovadas com o respetivo diploma ou certificado ou outro documento equivalente emitido pela entidade formadora. A posse de Pós-graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que seja em Auditoria.

Horas de Formação Profissional	Valores
Sem formação profissional relacionada, ou não, com o posto de trabalho	0
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 25 horas	8
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 50 horas	12
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 75 horas	14
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho superior a 75 horas	17
Pós-graduação e/ou MBA concluídos em Auditoria	20

Quando a duração das ações se encontre expressa em:

Dias – Será considerada a duração de 7 horas por dia;

Semanas – Será considerada a duração de 35 horas por semana;

Meses – Será considerada a duração de 140 horas por mês.

Na falta de qualquer indicação referente à respetiva duração, a(s) ação(ões) não será(ão) considerada(s).

c) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas. O júri deliberou considerar dois subcritérios de análise:

i) **Tempo de serviço na carreira** (TSC), será ponderado o tempo de serviço na carreira de técnico superior (ou em carreira equiparada), contado em anos completos, sendo valorado de acordo com a seguinte tabela:

Anos completos de serviço na carreira *	Valores
Sem experiência profissional	0
Até 6 anos	10
+ de 6 anos	20

* Experiência não referida em TSA e que não se identifique com as áreas de atividade do posto de trabalho a ocupar.

Entende-se por carreira equiparada à carreira de técnico superior qualquer carreira ou categoria para cujo provimento seja legalmente exigível uma licenciatura.

- ii) **Tempo de serviço na atividade (TSA)**, será valorado o tempo de serviço em exercício de funções em áreas de atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar, contando em anos completos de acordo como seguinte:

Anos completos de serviço nas áreas a concurso	Valores
Até 1 ano	12
Entre 2 e 6 anos	18
+ de 6 anos	20

Só será considerado como tempo de experiência profissional nas funções a que se candidata aquele que se encontre devidamente comprovado.

A classificação da experiência profissional (EP) será efetuada com recurso à média aritmética ponderada dos subcritérios em referência, expressa pela seguinte fórmula:

$$EP = \frac{TSC + (2 \times TSA)}{3}$$

- d) Avaliação de desempenho (AD), resultará da avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2023/2024, com conversão para a escala de 0 a 20, mediante multiplicação pelo fator 4:

Ciclo avaliativo	Nota quantitativa
Biénio 2023/2024	

Relativamente aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria, é atribuída a pontuação positiva igual a 3, correspondente a desempenho Regular, conforme determina a alínea b), do n.º 1 do art.º 37.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

A classificação final da avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

Os critérios, fatores e ponderações a considerar no âmbito da avaliação curricular constam do Anexo I da presente Ata, dela fazendo parte integrante.

III - Avaliação psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, o mesmo será realizado, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público (DGAEP), nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria.

Se a aplicação da avaliação psicológica pela DGAEP se revelar, fundamentadamente, inviável, propõe-se superiormente que a mesma seja realizada por entidade especializada, conforme previsto n.º 3 do referido artigo.

IV – Entrevista de avaliação de competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método, que será realizado, por técnico(s) competente(s) com formação adequada, será baseada em técnicas específicas e estruturada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O júri deliberou que a EAC incidirá sobre a lista de competências previstas para a carreira de técnico superior, constantes do anexo VI da Portaria n.º 359/2023, de 13 de dezembro, sendo extraídas do mesmo as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

a) Orientação para os resultados (OR): Capacidade para 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.
- ✓ Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- ✓ Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
- ✓ Atua centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados.

b) Análise crítica e resolução de problemas (AC): Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- ✓ Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- ✓ Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
- ✓ Relaciona informações de várias fontes para criar compreensão mais abrangente sobre os assuntos.

c) Organização, planeamento e gestão de projetos (OP): Capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- ✓ Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
- ✓ Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
- ✓ Contribui para o planeamento das suas tarefas, prestando informação relevante e sugestões.

d) Comunicação (Co): Capacidade de transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
- ✓ Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
- ✓ Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
- ✓ Transmite informação de forma estruturada, apresentado argumentos coerentes.

Cada competência será avaliada de 0 a 20 valores, tendo associados os quatro indicadores comportamentais acima enunciados e valorados da seguinte forma:

- Não demonstra ou inexistente = 1;
- Demonstra = 3;
- Demonstra a um nível elevado = 5.

A classificação de cada competência resulta do somatório obtido nos indicadores comportamentais respetivos, de acordo com a grelha classificativa constante do Anexo II da presente Ata, dela fazendo parte integrante.

A classificação final deste método resulta da soma das notas obtidas em cada uma das competências acima elencadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OR + AC + OP + Co}{4}$$

O júri deliberou por unanimidade que a classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos métodos de seleção é efetuada por ordem decrescente da valoração dos métodos anteriormente referidos, através da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC \text{ ou } CF = 45\% AC + 55\% EAC$$

Legenda: CF - classificação final; PC - prova de conhecimentos; AC - avaliação curricular; EAC - entrevista de avaliação de competências.

3 – Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração na classificação final (CF) são aplicáveis os critérios de preferência previstos no n.º 1 artigo 24.º da Portaria. Esgotados os critérios de ordenação preferencial aí fixados, e aplicada a regra estabelecida no n.º 2 do mesmo artigo, subsistindo ainda empates, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes critérios: 1.º - Melhor classificação obtida no método de seleção entrevista de avaliação de competências (EAC); 2.º - Melhor média final do nível habilitacional detido; 3º - Melhor classificação obtida na competência “Orientação para os resultados”; 4.º - Menor idade.

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente,

A 1.ª Vogal efetiva,

A 2.ª Vogal efetiva,

(Nuno Matos)

(Ana Cristina Oliveira)

(Margarida Coelho)

Ata n.º 1 - Anexo I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR, para o Departamento de Fiscalização e Controlo				
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO				
OFERTA BEP N.º				
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO				
N.º CANDIDATO				
NOME				
GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR				
Parâmetros			Classificação	
			Valores	Valoração obtida
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	HA	Licenciatura numa área preferencial	18	
		Licenciatura noutra área não preferencial	12	
		Mestrado numa área preferencial	+2	
		Mestrado noutra área não preferencial	+1	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função.	FP	Sem formação profissional relacionada, ou não, com o posto de trabalho	0	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 25 horas	8	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 50 horas	12	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 75 horas	14	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho superior a 75 horas	17	
		Pós-graduação e/ou MBA concluídos em Auditoria	20	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) Será ponderada a experiência profissional no exercício de atividade equiparadas à carreira de técnico superior e em áreas de atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.	TSC	Sem experiência profissional	0	
		Até 6 anos	10	
		+ de 6 anos	20	
	TSA	Até 1 ano	12	
		Entre 2 e 6 anos	18	
		+ de 6 anos	20	
			$EP = TSC + (2 \times TSA) / 3$	0,00
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) Serão consideradas as expressões quantitativas da avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo.	AD	Biénio 2023/2024		0
		AC = ((HA + FP + (2 x EP) + AD) / 5		

Ata n.º 1 - Anexo II

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências					
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR, para o Departamento de Fiscalização e Controlo					
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO					
OFERTA BEP N.º					
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO					
N.º CANDIDATO					
NOME					
Competência 1	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Capacidade para 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.	1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.			
		2. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.			
		3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.			
		4. Atua centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados.			
SUBTOTAL			0		
Competência 2	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.			
		2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.			
		3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.			
		4. Relaciona informações de várias fontes para criar compreensão mais abrangente sobre os assuntos.			
SUBTOTAL			0		
Competência 3	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	Capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.			
		2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.			
		3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.			
		4. Contribui para o planeamento das suas tarefas, prestando informação relevante e sugestões.			
SUBTOTAL			0		
Competência 4	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Avaliação dos comportamentos		
			1 Não demonstra ou inexistente	3 Demonstra	5 Demonstra a um nível elevado
COMUNICAÇÃO	Capacidade de transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.			
		2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.			
		3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.			
		4. Transmite informação de forma estruturada, apresentado argumentos coerentes			
SUBTOTAL			0		
EAC = (OR + SC + RC + NP) / 4			0		