

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 a Direção de Proximidade Regional e Licenciamentos, 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 14 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e cinco, pelas 11 horas, 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 Maria de Fátima Martins Silva Tavares, Diretora da Direção de Proximidade Regional e Licenciamento, na qualidade de presidente do júri, Maria Carolina Vellez Carço Sequeira Barroso Travassos, Chefe de Departamento de Recursos Humanos, 2.ª vogal efetiva, Luísa Maria Moreira Assunção, técnica superior do Departamento de Recursos Humanos, 2.ª vogal suplente.

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/tarefas:

- i. Preparação e realização de visitas de assistência empresarial, especialmente PME, nomeadamente do setor industrial;

- ii. Preparação e realização de sessões de trabalho de dinamização empresarial orientadas para empresas, sobretudo PME, alinhadas com as prioridades das Políticas públicas;
- iii. Elaboração de informações sobre empresas e entidades da envolvente empresarial da região existentes nas diferentes regiões (NUT) do País;
- iv. Prestação de informações sobre os instrumentos de apoio às empresas e empreendedores, nomeadamente sobre o PT2030, Programa de Recuperação e Resiliência (PRR), ou outros instrumentos de apoio ao tecido empresarial;
- v. Recolha, tratamento e registo de informação sobre empresas e a dinâmica empresarial das diferentes regiões (NUT) do País;
- vi. Preparação de conteúdos informativos dirigidos às empresas e empreendedores.

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, Gestão e Administração Pública, Marketing, Auditoria, Comércio Internacional, Engenharia;
- b) Domínio de TI (Tecnologias de Informação) no apoio ao desenvolvimento da atividade, nomeadamente Microsoft Office;
- c) Bom conhecimento de línguas, preferencialmente o inglês;
- d) Capacidade de comunicação e interação com empresas e entidades;
- e) Capacidade de trabalho em equipa, espírito crítico, organização e sentido de responsabilidade.
- f) Disponibilidade para deslocações e condução de viatura de serviço, com vista a assegurar o cumprimento das funções cometidas ao departamento.

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: **avaliação curricular (AC)** ou **prova de conhecimentos (PC)** e **entrevista de avaliação de competências (EAC)**, ou **avaliação psicológica (AP)** 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 dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham 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 30 (trinta) 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:

- IAPMEI, I.P. - estrutura e organização;
- Assistência Empresarial;
- Economia Circular;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Princípios ESG;
- Reporte ESG;
- Passaporte Digital de Produto (DPP);
- PRR;
- PT2030;
- Certificação PME;
- PME Líder.

Apresenta-se em seguida a legislação e *webgrafia* específica de suporte:

- Deliberação n.º 455/2023, de 2 de maio:
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/deliberacao/455-2023-212438504>
- Portaria n.º 103-A/2023, de 12 de abril: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/103-a-2023-211717115>
- Recomendação n.º 2003/361/CE da Comissão Europeia – Definição de PME:
<https://www.iapmei.pt/getattachment/PRODUTOS-E-SERVICOS/Qualificacao-Certificacao/Certificacao-PME/Recomendacao-da-Comissao-2003-361-CE.pdf.aspx>
- Conselho da União Europeia. (2023, 15 de maio). Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro para definir os requisitos de conceção ecológica dos produtos sustentáveis e que revoga a Diretiva 2009/125/CE:
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9014-2023-INIT/pt/pdf>
- Jornal Oficial da União Europeia. (2020, 18 de junho). *REGULAMENTO (UE) 2020/852 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 18 de junho de 2020 relativo ao estabelecimento de um regime para a promoção do investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088*. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852>
- Jornal Oficial da União Europeia. (2023, 31 de julho). *REGULAMENTO DELEGADO (UE) 2023/2772 DA COMISSÃO de 31 de julho de 2023 que complementa a Diretiva 2013/34/UE do*

Parlamento Europeu e do Conselho no respeitante às normas de relato de sustentabilidade.

EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772

- Jornal Oficial da União Europeia. (2024, 27 de novembro). *REGULAMENTO (UE) 2024/3005 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de novembro de 2024 relativo à transparência e integridade das atividades de notação ambiental, social e de governação (ASG), e que altera os Regulamentos (UE) 2019/2088 e (UE) 2023/2859*. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403005
- <https://www.iapmei.pt/>
- Conceitos Fundamentais de Contabilidade e Relato Financeiro (Capítulo 4) <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/13485/5/CONCEITOS%20FUNDAMENTAIS.pdf>
- Objetivos de desenvolvimento sustentável - EUR-Lex. (s.d.). EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/glossary/sustainable-development-goals.html>

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

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 (em Gestão de Empresas, Economia, Gestão e Administração Pública, Marketing, Auditoria, Comércio Internacional, Engenharia) 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	14
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 relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Horas de Formação Profissional	Valores
Sem formação profissional, ou, não relacionada com o posto de trabalho	0
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 25 horas	10
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 50 horas	14
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 75 horas	16
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho superior 75 horas	18
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	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 3 anos	12
Até 6 anos	16
Até 10 anos	18
Superior a 10 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 3 anos	14
Até 6 anos	16
Até 10 anos	18
Superior a 10 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, ciclo 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, em vigor à presente data.

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, propor-se-á 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 I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo extraídas do mesmo as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

a) Orientação para os resultados (OR): 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/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.

b) Análise crítica e resolução de problemas (AC): 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) **Iniciativa (In):** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros;
- ✓ Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
- ✓ Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa;
- ✓ Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

d) **Comunicação (Co):** 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:

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

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; 3.º - Melhor classificação obtida na competência “Análise crítica e resolução de problemas”; 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.

A Presidente,

A 2.ª Vogal efetiva,

A 2.ª Vogal suplente,

Assinado por: **Maria de Fátima Martins da Silva Tavares**
Num. de Identificação: 05940011
Data: 2025.08.20 16:46:29+01'00'

Assinado por: **MARIA CAROLINA VELLEZ CAROCO SEQUEIRA BARROSO TRAVASSOS**
Num. de Identificação: 07114677
Data: 2025.08.20 20:28:27+01'00'
Certificado por: **IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I. P.**
Atributos certificados: **Chefe Departamento Recursos Humanos**

Assinado por: **Luísa Maria Moreira Assunção**
Num. de Identificação: 11930010
Data: 2025.08.21 09:36:47+01'00'
Certificado por: **IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I. P.**
Atributos certificados: **Técnico Superior Recursos Humanos**



(Maria de Fátima Tavares)



(Maria Carolina Travassos)



(Luísa Assunção)

Ata n.º1 - Anexo I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR, para a Direção de Proximidade Regional e Licenciamento				
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	14	
		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 relacionada com o posto de trabalho	0	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 25 horas	10	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 50 horas	14	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho até 75 horas	16	
		Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho superior a 75 horas	18	
		Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	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 3 anos	12	
		Até 6 anos	16	
		Até 10 anos	18	
		Superior a 10 anos	20	
	TSA	Até 3 anos	14	
		Até 6 anos	16	
		Até 10 anos	18	
		Superior 10 anos	20	
		EP = TSC + (2 x TSA) / 3		
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) Será considerada a expressão quantitativa da avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo.		Biénio 2023/2024		
AD = (AD) x 4			0,00	
AC = ((HA + FP + (2 x EP) + AD) / 5			0,00	

Ata n.º1 - Anexo II

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências					
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DE TECNICO SUPERIOR, para a Direção de Proximidade Regional e Licenciamento					
IDENTIFICAÇÃO DO CONCURSO					
OFERTA BEP N.º					
IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO					
N.º CANDIDATO				DATA	
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	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/a 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	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 uma 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
INICIATIVA	Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.	1. Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.			
		2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.			
		3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.			
		4. Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.			
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	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 + AC + In + Co) / 4			0,00		