

ATA N.º 1

Ao vigésimo primeiro dia do mês de fevereiro de 2025, nas instalações do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P. - IFAP, I.P., sito na Rua Curado Ribeiro n.º 4A, em Lisboa, reuniu o Júri nomeado por Deliberação n.º 3615/2024, do Conselho Diretivo do IFAP, I.P., de 01/08/2024, para o procedimento concursal comum para ocupação de 11 postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do IFAP, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação.

Estando presentes o Presidente, Fausto Manuel das Neves Portugal, o 1.º vogal efetivo, António Luís Nobre Anastácio, o 2.º vogal efetivo, Jorge Manuel Cavaco Pereira, que no final assinam. O Presidente deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, que por todos foi aceite:

Ponto 1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar;

Ponto 2 - Fixação dos parâmetros da Avaliação Curricular (AC), dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), da Prova de Conhecimentos (PC) e do sistema de Classificação Final (CF).

Discutida, de seguida, a matéria da ordem de trabalhos, foi deliberado o seguinte:

Ponto 1 – Identificação dos métodos de seleção a utilizar:

a) Para os/as candidatos/as sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado vão ser utilizados os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos**, a aplicar à totalidade dos candidatos, e **Avaliação Psicológica**, a aplicar por tranches sucessivas definidas pelo Conselho Diretivo do IFAP, a parte dos candidatos aprovados no método anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades. Os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto na Avaliação psicológica serão excluídos/as do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

O método de seleção complementar é a **Entrevista de Avaliação de Competências**, a aplicar por tranches sucessivas definidas pelo Conselho Diretivo do IFAP, a parte dos candidatos aprovados no método anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades.

b) Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, para os candidatos que se enquadrem no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como os candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes exercido tais funções, vai ser utilizado o método de seleção obrigatório **Avaliação Curricular**, a aplicar à totalidade dos candidatos, e o método de seleção complementar **Entrevista de Avaliação de Competências**, a aplicar por tranches sucessivas, definidas pelo Conselho Diretivo do IFAP, I.P., a parte dos candidatos aprovados no método anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades.

c) Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, serão aplicados, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, o método de seleção obrigatório **Prova de Conhecimentos** e é adotado, como método de seleção complementar, a **Entrevista de Avaliação das Competências**, a aplicar por tranches sucessivas, definidas pelo Conselho Diretivo do IFAP, I.P., de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 e na alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

Ponto 2 - Fixação dos parâmetros da Avaliação Curricular (AC), dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), da Prova de Conhecimentos (PC) e do sistema de Classificação Final (CF).

No âmbito do ponto dois da ordem de trabalhos, deliberou o Júri, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

A classificação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, obtida através da aplicação de uma das fórmulas seguintes:

1. Para os candidatos/as sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

$$CF = 0,60*PC+0,40*EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos — ponderação de 60 %

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências - ponderação de 40%

Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

1.1 - A Prova de Conhecimentos (PC)

A prova, com o objetivo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, terá a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos podendo ser alargada até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

. Versará as temáticas e legislação que constam no respetivo aviso de abertura, avaliando-se os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de determinada função, sendo o resultado final obtido através das classificações obtidas nas 30 perguntas de escolha múltipla, sem consulta, a aprovar em reunião posterior, numa classificação máxima de 20 (vinte) valores.

1.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- Orientação para os Resultados;
- Orientação para a Mudança e Inovação;
- Iniciativa;
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- Tomada de Decisão.

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos de acordo com o descrito no Perfil de Competências em Anexo II.

A classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa individual da Entrevista de Avaliação de Competências que se encontra como Anexo III.

1.3 - Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil das funções a desempenhar.

Esta avaliação é exclusivamente realizada por entidade especializada pública, ou por impossibilidade desta, por entidade especializada privada com experiência demonstrada em procedimentos concursais desta natureza, garantindo o rigor técnico, segurança e a rápida produção de resultados da avaliação.

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. A Avaliação Psicológica será aplicada aos candidatos que não sejam titulares de relação jurídica de emprego pública por tempo indeterminado pré constituída.

Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório para os candidatos que não obtenham mínimo 9,5 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e consequentemente excluídos do procedimento concursal.

O método de seleção Avaliação Psicológica (AP), apesar de aplicado no caso destes candidatos/as, não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.4 - A Classificação Final (CF) é o resultado das classificações obtidas na Prova de Conhecimentos e na Entrevista Profissional de Seleção, ponderadas do seguinte modo:

$$CF = (60\% \times PC) + (40\% \times EAC)$$

2. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = 0,60*AC+0,40*EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular - ponderação de 60 %

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências- ponderação de 40%.

2.1 - Avaliação Curricular (AC) (apenas aplicada aos/às candidatos/as abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

De acordo com a alínea c) do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa aferir os seguintes elementos relevantes para o posto de trabalho:

Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

i) Na Habilitação Académica (HA), apenas são considerados os graus académicos relevantes para a área funcional do concurso, aplicando-se os seguintes níveis de valoração:

Habilitação	Valores
Licenciatura	18
Mestrado	19
Doutoramento	20

ii) Na Formação Profissional (FP) será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, na área das funções correspondentes aos postos de trabalho respetivos, realizada nos últimos 5 anos. Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Sem ações de formação – 0 valores
- Até 40 horas (inclusive) de formação – 12 valores
- Entre 41 e 80 horas (inclusive) de formação - 14 valores
- Entre 81 e 105 horas (inclusive) de formação – 16 valores
- Entre 106 e 140 horas (inclusive) de formação – 18 valores
- Com mais de 140 horas de formação – 20 valores

iii) A Experiência Profissional (EP) visa avaliar o tempo durante o qual o candidato tenha exercido funções na área funcional posta a concurso. Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Sem experiência – 0 valores
- Até 2 anos – 14 valores
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 16 valores
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 18 valores
- Igual ou superior a 6 anos - 20 valores

iv) Avaliação do Desempenho (AD)

Neste fator o Júri considera a média das expressões quantitativas dos últimos 3 ciclos avaliativos, tendo em conta a aplicação do SIADAP, com a correspondência para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Avaliação	Valoração
$\geq 4,501$ a 5	20 valores
≥ 4 a $\leq 4,500$	18 valores
≥ 3 a $\leq 3,999$	16 valores
≥ 2 a $\leq 2,999$	10 Valores
- 2	0

O júri deliberou ainda, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 223/2023, de 9 de setembro, que tratando-se de candidato que não tenha sido avaliado em qualquer um dos ciclos, por causa não imputável ao próprio, considerar a menção qualitativa de Desempenho Adequado com expressão quantitativa correspondente ao intervalo ≥ 3 a $\leq 3,999$.

A ponderação da Avaliação Curricular (AC), de acordo com os fatores anteriormente descritos (HA, FP, EP e AD) é efetuada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

São imediatamente excluídos os candidatos que na Avaliação Curricular obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

2.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – aplica-se em tudo o já definido no ponto 1.2 supra.

Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e consequentemente excluídos do procedimento concursal.

2.3 - A Classificação Final (CF) é o resultado das classificações obtidas na Avaliação Curricular e na Entrevista Profissional de Seleção, ponderadas do seguinte modo:

$$CF = (60\% \times AC) + (40\% \times EAC)$$

3. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado:

$$CF = 0,60 \times PC + 0,40 \times EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos — ponderação de 60 %

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências - ponderação de 40%.

3.1 – Prova de conhecimentos - aplica-se em tudo o já definido no ponto 1.1 supra, com as devidas adaptações.

3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências – aplica-se em tudo o já definido nos pontos 1.2 e 2.2, supra.

Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e conseqüentemente excluídos do procedimento concursal.

3.3 - A Classificação Final (CF) é o resultado das classificações obtidas na Prova de Conhecimentos e na Entrevista Profissional de Seleção, ponderadas do seguinte modo:

$$CF = (60\% \times PC) + (40\% \times EAC)$$

As fichas de apuramento das classificações finais relativas às situações previstas nos pontos 1 e 2 constituem anexos a esta ata, dela fazendo parte integrante.

Lida esta ata e achada conforme, vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri,

Fausto Manuel das Neves Portugal

1.º Vogal Efetivo,

António Luís Nobre Anastácio

2.º Vogal Efetivo,

Jorge Manuel Cavaco Pereira

Anexo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Nome do Candidato _____

Avaliação Curricular (AC)

Grau	Habilitação Académica (HA)	Valores
3	Licenciatura	
2	Mestrado	
1	Doutoramento	

Licenciatura (relevante) – 18 valores

Mestrado (relevante) – 19 valores

Doutoramento (relevante) – 20 valores

Formação Profissional (FP)	N.º	Valores
Ação de Formação:		
Sem ações de formação		
Até 40 horas (inclusive) de formação		
Entre 41 e 80 horas (inclusive) de formação		
Entre 81 e 105 (inclusive) de formação		
Entre 106 e 140 horas (inclusive) de formação		
Com mais de 140 horas (inclusive) de formação		
Soma		

Sem ações de formação – 0 valores

Até 40 horas (inclusive) de formação – 12 valores

Entre 41 e 80 horas (inclusive) de formação – 14 valores

Entre 81 e 105 (inclusive) de formação – 16 valores

Entre 106 e 140 (inclusive) de formação – 18 valores

Com mais de 140 de formação – 20 valores



Experiência Profissional (EP)	
Duração	Valores
Sem experiência.	
Até 2 anos (inclusive).	
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos.	
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos.	
Superior a 6 anos.	

Sem experiência – 0 valores

Até 2 anos – 14 valores

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 16

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 18

Igual ou superior a 6 anos – 20 anos

Avaliação de Desempenho (AD)		
	Com avaliação	Sem avaliação
AD1		
AD2		
AD3		
Soma parcelar		
Soma total		
Média (:3)		

$\geq 4,501$ a 5 – 20 valores

≥ 4 a $\leq 4,500$ – 18 valores

≥ 3 a $\leq 3,999$ – 16 valores

≥ 2 a $\leq 2,999$ – 10 valores

<2 – 0 valores

Não avaliado – 16 valores

Ponderação da Avaliação Curricular (AC)

AC	=(HA	+FP	+EP	+AD)	/4=	
AC	=	+	+	+	/4=	
Excluídos do Procedimento (pontuação inferior a 9,5)						
Apurado para o Método Seguinte (pontuação igual ou superior a 9,5)						

ANEXO II

Perfil de Competências

(Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro)

Grau de complexidade funcional 3 ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

N.º	Competências transversais nucleares	
1	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.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:		
a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.		
b) Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.		
c) Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.		
2	Orientação para a Mudança e Inovação	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura para novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros na administração Pública.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:		
a) Identifica necessidades de mudanças atuais e futuras.		
b) Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.		
c) Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.		
Competências transversais funcionais		
3	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 a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:		
a) Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.		
b) Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.		
c) Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proactiva.		
4	Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	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 nos seguintes comportamentos:

a) Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.

b) Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades

c) Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

5 Tomada de Decisão

Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

a) Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.

b) Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados

c) Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

ANEXO III

Grelha de Avaliação de Competências - Ficha de Avaliação

Nome do Candidato _____

	Competências	Definição da Competência	Indicadores comportamentais	X	Máximo 20 valores p/ competência
Competências transversais nucleares	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.	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.		
	Orientação para a Mudança e Inovação	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura para novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros na administração Pública.	Identifica necessidades de mudanças atuais e futuras.		
			Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.		
			Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.		
Competências transversais funcionais	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 a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	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.		
	Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	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.	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.		
	Tomada de Decisão	Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.	Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.		
			Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados		
			Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.		



A avaliação atribuída a cada uma das competências não pode ultrapassar os 20 valores, sendo pontuadas de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:

N.º comportamentos observados	Valores	Adequação às funções
3	20	Elevada
2	14	Boa
1	6	Pouca
0	0	Nenhuma

$$EAC = \dots + \dots + \dots + \dots + \dots / 5$$

Classificação Final (CF)

(60% X AC)	___ + (40% X EAC) = ___	CF
(0,60 X ___)	___ + 0,40 X ___ = ___)	

Lisboa, ____ de _____ de _____

O Presidente do Júri,

(...)

1º Vogal efetivo

(...)

2º Vogal efetivo

(...)

ANEXO I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Prova de Conhecimentos (PC)

Nome do Candidato: _____

	Prova de Conhecimentos (PC)	Valores
1	Pergunta 1	
2	Pergunta 2	
3	Pergunta 3	
4	Pergunta 4	
5	Pergunta 5	
(...)	(...)	
20	Pergunta 30	
	TOTAL	

Excluído do Procedimento (pontuação inferior a 9,5)	
Excluído do Procedimento (falta de comparência não justificada)	

ANEXO II

Perfil de Competências
(Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro)

Grau de complexidade funcional 3
ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

N.º	Competências transversais nucleares	
1	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.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:		
a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.		
b) Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.		
c) Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.		
2	Orientação para a Mudança e Inovação	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura para novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros na administração Pública.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:		
a) Identifica necessidades de mudanças atuais e futuras.		
b) Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.		
c) Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.		
Competências transversais funcionais		
3	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 a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:		
a) Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.		
b) Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.		
c) Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proactiva.		
4	Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	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 nos seguintes comportamentos:

a) Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.

b) Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades

c) Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

5 Tomada de Decisão

Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

a) Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.

b) Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados

c) Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

ANEXO III

Grelha de Avaliação de Competências - Ficha de Avaliação

Nome do Candidato _____

	Competências	Definição da Competência	Indicadores comportamentais	X	Máximo 20 valores p/ competência
Competências transversais nucleares	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.	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.		
	Orientação para a Mudança e Inovação	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura para novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros na administração Pública.	Identifica necessidades de mudanças atuais e futuras. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.		
Competências transversais funcionais	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 a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	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.		
	Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	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.	Organiza os recursos que utiliza, seguindo 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.					
Tomada de Decisão	Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.	Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.			
		Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados			
		Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.			



A avaliação atribuída a cada uma das competências não pode ultrapassar os 20 valores, sendo pontuadas de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:

N.º comportamentos observados	Valores	Adequação às funções
3	20	Elevada
2	14	Boa
1	6	Pouca
0	0	Nenhuma

$$EAC = \dots + \dots + \dots + \dots + \dots / 5$$

Classificação Final (CF)

(60% X PC)	_____ + (40% X EAC) = _____	CF
(0,60 X _____)	_____ + 0,40 X _____ = _____	(_____)

Lisboa, _____ de _____ de _____

O Presidente do Júri,

(...)

1º Vogal efetivo

(...)

2º Vogal efetivo

(...)