

Plano de Carreiras

Capítulo I Disposições gerais

Artigo 1.º Âmbito de aplicação

1 – O plano de carreiras aplica-se a todos os trabalhadores, com exceção dos dirigentes ou assessores contratados através de comissão de serviço externa ou através de regime de cedência de interesse público.

2 – Para os efeitos do presente plano, considera-se um trabalhador quem, a qualquer título, exerça funções na Autoridade da Concorrência (de ora em diante designada por “AdC”) prestando-lhe a sua atividade no âmbito de organização e sob a sua autoridade. O presente plano aplica-se nomeadamente a todas as pessoas singulares vinculadas através de um contrato de trabalho à AdC, independentemente da respetiva modalidade, bem como aos trabalhadores com vínculo a outros entes públicos que se encontrem a desempenhar funções na AdC em regime cedência de interesse público.

3 – A aplicação do plano de carreira aos trabalhadores que se encontrarem no desempenho de funções dirigentes no âmbito de uma comissão de serviço interna, mantendo um vínculo laboral com a AdC, é suspensa até que cesse o desempenho de funções em comissão de serviço, encontrando-se estabelecido no artigo 19.º os termos em que se processa a sua reintegração no plano de carreiras.

Artigo 2.º Princípios gerais

1 – A aplicação do plano de carreiras faz-se de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
- b) Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos trabalhadores;
- c) Alinhamento entre as metas e expectativas dos trabalhadores e as orientações e objetivos estratégicos da AdC;
- d) Transparência de oportunidades de carreira que a AdC proporciona;
- e) Promoção da mobilidade interna, procurando conjugar as necessidades da organização com as características e vontade dos trabalhadores;
- f) Aposta na formação e no desenvolvimento individual dos trabalhadores nas diferentes fases do seu percurso profissional, em função das suas expectativas e das necessidades da AdC.

2 – A evolução na carreira de cada trabalhador tem por base o desempenho, a experiência e o mérito individuais, de acordo com as regras definidas no presente Plano de Carreiras.

Artigo 3.º
Enquadramento profissional

Os trabalhadores da AdC encontram-se integrados em carreiras, categorias e níveis de progressão, nos termos do disposto no presente Plano de Carreiras.

Artigo 4.º
Requisitos de acesso às carreiras e perfis de competências das categorias

- 1 – Os requisitos gerais de acesso às carreiras da AdC encontram-se definidos no Anexo 1.
- 2 – As competências necessárias para cada uma das categorias incluídas nas carreiras da AdC encontram-se definidas no Anexo 2.
- 3 – O trabalhador admitido por recrutamento externo é integrado na carreira, categoria e nível de progressão correspondente às funções e responsabilidades para as quais foi contratado e tendo em conta a respetiva experiência, competências e formação académica e profissional.

Capítulo II
Carreiras, Categorias e Níveis de progressão

Artigo 5.º
Tipos de Carreiras

- 1 – Os trabalhadores da AdC encontram-se integrados numa das seguintes três carreiras:
 - a) Carreira de Especialista de Concorrência;
 - b) Carreira de Técnico Especializado; ou
 - c) Carreira de Técnico Administrativo e de Apoio.
- 2 – Os trabalhadores da AdC são integrados na respetiva carreira segundo a função que desempenhem e as suas qualificações.
- 3 – As funções atualmente desempenhadas na AdC são as que se encontram elencadas nos artigos 7.º, 9.º e 11.º, cujo conteúdo funcional será especificado em documento a aprovar pelo conselho de administração. A criação de novas funções depende de deliberação expressa do conselho de administração que identifique o respetivo conteúdo funcional e determine em que carreira a função criada se integra.

Artigo 6.º
Categorias e Níveis de Progressão

Cada carreira é composta por um conjunto de categorias e cada categoria compreende um conjunto de níveis de progressão dentro da mesma categoria, conforme Anexo 3.

Artigo 7.º

Funções integradas na Carreira de Especialista de Concorrência

1 – São integrados na Carreira de Especialistas da Concorrência os trabalhadores da AdC que desempenhem as seguintes funções:

- a) Especialista de concorrência;
- b) Advogado.

Artigo 8.º

Categorias da Carreira de Especialista de Concorrência

A Carreira de Especialista de Concorrência compreende as seguintes quatro categorias:

- a) Especialista de Concorrência Júnior;
- b) Especialista de Concorrência;
- c) Especialista de Concorrência Sénior; e
- d) Especialista de Concorrência Principal.

Artigo 9.º

Carreira de Técnico Especializado

1 – São integrados na Carreira de Técnico Especializado os trabalhadores da AdC que desempenhem funções nas seguintes áreas:

- a) Área financeira e de contabilidade;
- b) Sistemas de informação e comunicação;
- c) Recursos Humanos;
- d) Organização e Gestão do Conhecimento, *Media/Comunicação* Empresarial e Relações Internacionais.

2 – No âmbito da área de atuação financeira e de contabilidade, são integrados na Carreira de Técnico Especializado os trabalhadores da AdC que desempenhem as seguintes funções:

- a) Técnico de Contabilidade;
- b) Técnico de Aprovisionamento.

3 – No âmbito da área de atuação dos sistemas de informação e comunicação, são integrados na Carreira de Técnico Especializado os trabalhadores da AdC que desempenhem as seguintes funções:

- a) Técnico de IT forense;
- b) Técnico de informática;
- c) Técnico de Desenvolvimento Aplicacional.

4 – No âmbito da área de atuação de Recursos Humanos, são integrados na Carreira de Técnico Especializado os trabalhadores da AdC que desempenhem as funções de Técnico de Recursos Humanos.

5 – No âmbito da área de atuação da Organização e Gestão do Conhecimento, Media/Comunicação Empresarial e Relações Internacionais, são integrados na Carreira de Técnico Especializado os trabalhadores da AdC que desempenhem as seguintes funções:

- a) Técnico de Relações Internacionais;
- b) Assessor de Imprensa e Comunicação;
- c) Assistente Técnico do conselho de administração;
- d) Técnico de Gestão do Conhecimento;
- e) Técnico de Investigação;
- f) Técnico de Documentação e Informação.

Artigo 10.º

Categorias da Carreira de Técnico Especializado

A Carreira de Técnico Especializado compreende as seguintes quatro categorias:

- a) Técnico Especializado Júnior;
- b) Técnico Especializado;
- c) Técnico Especializado Sénior; e
- d) Técnico Especializado Principal.

Artigo 11.º

Carreira de Técnico Administrativo e de Apoio

1 – São integrados na Carreira de Técnico Administrativo e de Apoio os trabalhadores da AdC que desempenhem as seguintes funções:

- a) Secretariado do conselho de administração e do gabinete do presidente;
- b) Secretariado a uma ou mais unidades orgânicas;
- c) Apoio administrativo a uma ou mais unidades orgânicas;
- d) Assistente de expediente;
- e) Técnico de apoio de património;
- f) Motorista;
- g) Contínuo.

Artigo 12.º

Categorias da Carreira de Técnico Administrativo e de Apoio

A Carreira de Especialista de Técnico Administrativo e de Apoio compreende as seguintes três categorias:

- a) Técnico Administrativo e de Apoio Júnior;
- b) Técnico Administrativo e de Apoio; e
- c) Técnico Administrativo e de Apoio Sénior.

Artigo 13.º

Mobilidade Funcional

1 – A alteração permanente de funções a desempenhar pelo trabalhador de uma função desempenhada no âmbito de determinada carreira para outra função integrada na mesma carreira depende do acordo do trabalhador e efetiva-se através de uma deliberação do conselho de administração, a tomar após consulta aos dirigentes das unidades orgânicas de origem e de destino, bem como ao dirigente da área de recursos humanos.

2 – A Mobilidade Funcional a que se refere o número anterior pode ser proposta pelos dirigentes por sua iniciativa ou na sequência de pedido do trabalhador.

3 – A deliberação do conselho de administração para a Mobilidade Funcional dependerá da prévia verificação, no âmbito do sistema de avaliação de desempenho, de que o trabalhador em questão reúne as competências específicas para o desempenho das atividades incluídas no conteúdo funcional da função a ocupar.

4 – A Mobilidade Funcional não pressupõe, por si só, a alteração da posição do trabalhador no plano de carreiras nem o respetivo estatuto remuneratório, podendo contudo ser aprovado conjuntamente com uma Progressão ou uma Promoção.

5 - A mudança do trabalhador para posição no plano de carreiras inferior àquela para que se encontra contratado apenas pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da AdC ou do trabalhador. Caso a mudança determine a diminuição da retribuição, fica sujeita a prévia autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho ou serviço que a substitua na competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

6 - A afetação a uma unidade orgânica diferente sem alteração da função desempenhada não constitui Mobilidade Funcional, podendo ser livremente determinada pelo conselho de administração.

7 - Excecionalmente, um trabalhador de uma carreira pode ser elegível para integrar outra carreira, cabendo ao conselho de administração determinar a categoria na carreira em que o trabalhador em questão é integrado, sem perda remuneratória. A mudança de carreira apenas pode ter lugar por iniciativa e decisão do conselho de administração, ponderadas as necessidades da AdC e as qualificações do trabalhador para desempenhar as funções e depende da aceitação do trabalhador, aplicando-se no demais o disposto nos números anteriores.

Capítulo III

Evolução profissional

Artigo 14.º

Evolução profissional

1 – Nos termos do presente Estatuto, os trabalhadores podem progredir dentro de cada categoria ou ser promovidos para a categoria imediatamente superior.

2 – A progressão ou promoção opera-se através de deliberação do conselho de administração.

Artigo 15.º Progressão

1 – A progressão corresponde à evolução do trabalhador, dentro da mesma categoria, para o nível imediatamente seguinte, representando a manutenção das responsabilidades inerentes à função, acrescidas de um reforço de autonomia no exercício das tarefas funcionais.

2 – A progressão depende da elegibilidade do trabalhador, não sendo obrigatória ou devida em função da antiguidade do mesmo.

3 – Constituem critérios de elegibilidade para a progressão os seguintes:

- a) Período mínimo de 4 anos de permanência no nível de progressão atual e a obtenção de um resultado médio da avaliação de desempenho de 3,50 nos três períodos de avaliação anteriores; ou
- b) Período mínimo de 2 anos de permanência no nível de progressão atual e a obtenção de um resultado médio da avaliação de desempenho de 4 nos dois períodos de avaliação anteriores; e
- c) Cumprimento, em ambos os casos referidos nas alíneas anteriores, do respetivo plano de formação, com aproveitamento e/ou certificação, se aplicável.

4 – Os trabalhadores que cumpram os critérios de elegibilidade previstos na alínea b) do número anterior e que tenham obtido a classificação de *Desempenho Excepcional* nos dois períodos de avaliação anteriores progridem dois níveis na categoria em vez de apenas um, desde que tenham obtido avaliação mínima de 3 em todas as competências nos dois períodos de avaliação anteriores.

5 – Sem prejuízo dos números anteriores, a progressão efetiva-se através de decisão do conselho de administração, nos termos do disposto no artigo 17.º.

Artigo 16.º Promoção

1 – A promoção corresponde à evolução do trabalhador, dentro da mesma carreira, para a categoria imediatamente superior, com o consequente acréscimo de responsabilidade, autonomia e complexidade no exercício das suas funções.

2 – A promoção depende da elegibilidade do trabalhador e da existência de necessidades organizacionais e funcionais da AdC, não sendo obrigatória ou devida em função da antiguidade.

3 – Constituem critérios cumulativos de elegibilidade para a Promoção:

- a) No caso da categoria de entrada (júnior), período mínimo de dois anos de permanência no 2.º nível de progressão e obtenção de um resultado médio da avaliação de desempenho de 4 nos três períodos de avaliação anteriores;
- b) No caso das demais categorias, período mínimo de dois anos de permanência na categoria após atingido o 4.º nível de progressão e obtenção de um resultado médio da avaliação de desempenho de 4 nos três períodos de avaliação anteriores;
- c) A obtenção de avaliação mínima de 3 em todas as competências nos três períodos de avaliação anteriores;
- d) O cumprimento do respetivo plano de formação, com aproveitamento e/ou certificação, se aplicável;
- e) A demonstração de um grau de adequação do trabalhador ao perfil de competências da função na categoria a que acede.

4 – Excecionalmente, os trabalhadores que tenham obtido a classificação de *Desempenho Excecional* nos três períodos de avaliação anteriores na mesma categoria, com avaliação mínima de 4 em todas as competências durante os últimos dois períodos de avaliação e nenhuma competência avaliada em menos de 3 nos três anos anteriores aos dois últimos períodos de avaliação, são elegíveis para promoção para a categoria seguinte.

5 – Sem prejuízo de um trabalhador reunir os requisitos de elegibilidade referidos dos números anteriores, a promoção depende sempre da existência de uma vaga publicada nos termos do n.º 2 do artigo 18.º e de decisão fundamentada do conselho de administração a que se refere o n.º 4 do artigo 18.º.

6 – O trabalhador promovido é integrado no nível de progressão da categoria à qual é promovido com o estatuto remuneratório imediatamente superior ao que dispunha no momento da Promoção.

Capítulo IV **Procedimento e Decisão**

Artigo 17.º **Progressão na Carreira**

1 – No prazo de 30 dias após a homologação da avaliação de desempenho ou, havendo reclamações da avaliação, após a decisão das mesmas, a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos e financeiros identifica os trabalhadores elegíveis nesse ano para progressão e apresenta ao conselho de administração uma proposta de progressões a realizar, com indicação do respetivo impacto orçamental.

2 – O conselho de administração adota uma decisão sobre a proposta referida no número anterior até 31 de outubro desse ano.

3 – A decisão de não autorização de progressão apenas se pode fundamentar na existência de restrições financeiras.

4 – Como regra geral, a progressão terá efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano seguinte à decisão do conselho de administração que aprove a progressão, salvo quando a deliberação do conselho fixar momento anterior para a produção de efeitos.

5 – O ano da decisão que tiver aprovado a progressão anterior é contabilizado para efeitos dos períodos de permanência para a progressão estabelecidos no artigo 15.º.

Artigo 18.º **Promoção de categoria**

1 – No prazo de 30 dias após a homologação da avaliação de desempenho ou, havendo reclamações da avaliação, após a decisão das mesmas, a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos e financeiros identifica os trabalhadores elegíveis para promoção e apresenta ao conselho de administração a respetiva listagem, com indicação do respetivo cabimento orçamental.

2 – Até 31 de outubro de cada ano, o conselho de administração divulga a listagem de trabalhadores elegíveis e o número de vagas disponíveis para promoção em cada categoria a preencher no ano seguinte, de acordo com as necessidades da AdC e respetivo cabimento orçamental; o conselho de administração pode decidir não abrir vagas para promoção.

3 – Até 30 de novembro, os trabalhadores elegíveis poderão apresentar ao conselho de administração candidatura para a vaga ou vagas comunicadas nos termos do número anterior.

4 – O conselho de administração adota uma decisão fundamentada sobre o(s) requerimento(s) referido(s) no número anterior, na sequência de procedimento concursal interno, até 31 de dezembro.

5 – Como regra geral, a promoção terá efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano seguinte à decisão do conselho de administração que aprove a promoção, salvo quando a deliberação do conselho fixar momento posterior para a produção de efeitos.

6 – O ano da decisão que aprove a progressão para o 2.º nível, no caso da categoria júnior, ou a progressão para o 4.º nível, nos restantes casos, é contabilizado para efeitos dos períodos de permanência para a promoção estabelecidos no artigo 16.º.

Capítulo V

Reintegração na Carreira

Artigo 19.º

Reintegração no plano de carreiras após comissão de serviço interna

1 – O tempo de comissão de serviço conta como tempo de serviço do trabalhador numa categoria para efeitos de progressão e promoção na carreira.

2 – Durante a comissão de serviço, presume-se que o trabalhador preenche os requisitos previstos na alínea a) do n.º 3 do artigo 15.º, progredindo um nível em cada período de três anos.

3 – O trabalhador que complete oito anos na categoria durante o exercício de funções em comissão de serviço é elegível para promoção no momento em que cesse a comissão de serviço.

4 – Após a cessação de uma comissão de serviço interna, o trabalhador da AdC assume as funções que detinha antes do início da referida comissão de serviço, salvo se lhe forem atribuídas novas funções compatíveis com a categoria e nível em que se encontre.

Artigo 20.º

Reintegração no plano de carreiras após licença sem retribuição

Após a cessação de uma licença sem retribuição, o trabalhador da AdC assume as funções que detinha antes do início da referida licença, na mesma categoria e nível de progressão, salvo se lhe forem atribuídas novas funções compatíveis com a categoria e nível em que se encontre.

Artigo 21.º

Reintegração no plano de carreiras após destacamento

1 – O tempo de serviço em regime de destacamento conta como tempo de serviço do trabalhador numa categoria para efeitos de progressão e promoção na carreira.

2 – Os critérios de elegibilidade previstos no artigo 15.º relativamente ao período do destacamento são aferidos com base no relatório emitido pela entidade para a qual o trabalhador tenha sido destacado.

3 – Após a cessação de um destacamento, o trabalhador é integrado na categoria e nível que detinha antes do início do referido destacamento ou no nível de progressão superior que deva ter lugar nos termos dos números anteriores.

Artigo 22.º
Entrada em vigor

O presente plano de carreiras entra em vigor na data da sua aprovação pelo conselho de administração, sendo os tempos de permanência para efeitos de progressão na carreira contados a partir de 1 de janeiro de 2017.

Artigo 23.º
Regime transitório para a promoção

No caso de serem abertas vagas para promoção, nos termos do artigo 18.º, nos anos 2017 e 2018, não será exigido o período de permanência estabelecido no n.º 3 do artigo 16.º, sendo contabilizadas as avaliações de desempenho dos três anos anteriores.

ANEXO 1

REQUISITOS GERAIS DE INGRESSO NAS CARREIRAS

Os requisitos gerais de acesso seguidamente elencados por categoria são indicativos e não prejudicam a definição, em procedimentos de recrutamento, de requisitos de entrada mais restritos ou menos restritos, em função das necessidades funcionais e de organização da AdC.

Carreira de Especialista de Concorrência

1. São requisitos gerais de acesso às seguintes categorias:

a) Especialista de Concorrência Júnior;

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovado por um diploma em Direito ou Economia ou outra área relevante.

b) Especialista de Concorrência;

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovado por um diploma em Direito ou Economia ou outra área relevante.
- Experiência profissional relevante de pelo menos 4 anos.

c) Especialista de Concorrência Sénior;

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovado por um diploma em Direito ou Economia ou outra área relevante; e
- Pós-graduação, mestrado ou doutoramento em área relevante; e
- Experiência profissional relevante de pelo menos 15 anos.

d) Especialista de Concorrência Principal.

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovado por um diploma em Direito ou Economia ou outra área relevante; e
- Pós-graduação, mestrado ou doutoramento em área relevante; e
- Experiência profissional relevante de pelo menos 20 anos.

2. Nos casos das alíneas c) e d) a integração na categoria poderá ter lugar independentemente da detenção de estudos pós-graduados sempre que a experiência profissional comprovada seja considerada adequada para o exercício das funções.

3. Nos casos das alíneas c) e d) a integração na categoria pode ter lugar independentemente do período mínimo de experiência profissional indicado sempre que percurso e perfil profissionais do trabalhador demonstrem a adequação para o exercício das funções.

Carreira de Técnico Especializado

1. São requisitos gerais de acesso às seguintes categorias:

a) Técnico Especializado Júnior;

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários em área adequada ao exercício das funções.

b) Técnico Especializado;

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários em área adequada ao exercício das funções.
- Experiência profissional relevante de pelo menos 4 anos.

c) Técnico Especializado Sénior;

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários em área adequada ao exercício das funções; e
- Pós-graduação ou mestrado em área relevante; e
- Experiência profissional relevante de pelo menos 15 anos.

d) Técnico Especializado Principal.

- Um nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários em área funcional adequada ao exercício das funções; e
- Pós-graduação ou mestrado em área relevante; e
- Experiência profissional relevante de pelo menos 20 anos.
- Nos casos das alíneas c) e d), a integração na categoria poderá ter lugar independentemente da detenção de estudos pós-graduados sempre que a experiência profissional comprovada seja considerada adequada para o exercício das funções.
- Nos casos das alíneas c) e d), a integração na categoria pode ter lugar independentemente do período mínimo de experiência profissional indicado sempre que percurso e perfil profissionais do trabalhador demonstrem a adequação para o exercício das funções.

Carreira de Técnico Administrativo e de Apoio

1. São requisitos gerais de acesso às seguintes categorias:

a) Técnico Administrativo e de Apoio Júnior;

- Conclusão do ensino secundário ou equivalente.

b) Técnico Administrativo e de Apoio; e

- Conclusão do ensino secundário ou equivalente; e

- Experiência profissional relevante de pelo menos 4 anos.

c) Técnico Administrativo e de Apoio Sénior,

- Conclusão do ensino secundário ou equivalente; e

- Experiência profissional relevante de pelo menos 15 anos.

2. A integração na categoria poderá ter lugar independentemente da detenção das habilitações de ensino referidas sempre que a experiência profissional comprovada seja considerada adequada para o exercício das funções.

ANEXO 2
PERFIS DE COMPETÊNCIAS DAS CATEGORIAS

As competências necessárias para cada uma das categorias incluídas nas carreiras da AdC encontram-se definidos no presente Anexo.

CARREIRA DE ESPECIALISTA DE CONCORRÊNCIA	
ESPECIALISTA DE CONCORRÊNCIA JÚNIOR	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios da atividade especializada; b) Desenvolver atividades específicas de cariz técnico orientadas para a prossecução de objetivos concretos, de acordo com orientações definidas superiormente; c) Revelar capacidade de análise e resolução de problemas e situações, capacidade de pesquisa, integração e análise de informação; d) Demonstrar capacidade de desenvolver autonomia operacional, em contextos que conheça, ao fim dos dois primeiros anos de experiência na função.
ESPECIALISTA DE CONCORRÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter conhecimentos técnicos avançados da área especializada com vasta compreensão das respetivas práticas e princípios; b) Desenvolver atividades específicas com autonomia e impacto nos resultados da unidade orgânica em que se encontra integrado; c) Revelar capacidade de análise e investigação de situações complexas ou novas com apresentação de propostas de solução; d) Prestar apoio na decisão ao nível da seleção e implementação de metodologias eficazes para a consecução dos objetivos; e) Implementar programas e/ou projetos de acordo com os objetivos definidos superiormente.
ESPECIALISTA DE CONCORRÊNCIA SÉNIOR	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter um domínio sobre os conhecimentos técnicos da área especializada, implicando uma profunda compreensão das respetivas práticas e princípios; b) Desenvolver atividades específicas com autonomia e impacto nos resultados tanto da unidade orgânica em que se encontrar integrado como da AdC; c) Revelar capacidade de análise e investigação de situações muito complexas ou novas e definição de soluções, orientado para os resultados; d) Revelar capacidade de conceção de soluções inovadoras e de novas abordagens aos problemas; e) Participar construtivamente nas decisões ao nível da definição de planos de ação e seleção dos recursos e meios necessários; f) Coordenar tecnicamente e/ou na gestão de programas e projetos, de acordo com os objetivos definidos; g) Supervisionar técnica ou funcionalmente outros colaboradores.
ESPECIALISTA DE CONCORRÊNCIA PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter um domínio de conhecimentos numa área especializada e fulcral para as áreas de atividade nucleares da AdC; b) Desenvolver atividades específicas com total autonomia e impacto nos resultados das áreas nucleares da AdC; c) Capacidade para prestar apoio nas orientações estratégicas da AdC em matérias de suporte às atividades nucleares da instituição;

	<ul style="list-style-type: none"> d) Revelar capacidade de análise e investigação de situações muito complexas ou novas e definição de soluções, orientado para os resultados; e) Conceber soluções inovadoras e novas abordagens aos problemas; f) Participar construtivamente nas decisões ao nível da definição de planos de ação e seleção dos recursos e meios necessários; g) Coordenar tecnicamente e/ou gerir de programas e projetos, de acordo com os objetivos definidos; h) Supervisionar técnica ou funcionalmente outros colaboradores.
CARREIRA DE TÉCNICO ESPECIALIZADO	
TÉCNICO ESPECIALIZADO JÚNIOR	<ul style="list-style-type: none"> a) Desenvolver atividades de cariz técnico orientadas para a consecução de objetivos concretos, de acordo com orientações definidas; b) Revelar capacidade de análise e resolução de problemas e situações; c) Revelar capacidade de pesquisa, integração e análise de informação; d) Demonstrar capacidade de desenvolver autonomia operacional, em contextos que conheça, ao fim dos dois primeiros anos de experiência na função.
TÉCNICO ESPECIALIZADO	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter um domínio de conhecimentos numa área especializada e fulcral para as áreas de atividade nucleares da AdC; b) Desenvolver atividades específicas com total autonomia e impacto nos resultados das áreas nucleares da AdC; c) Capacidade para prestar apoio nas orientações estratégicas da AdC em matérias de suporte às atividades nucleares da instituição; d) Revelar capacidade de análise e investigação de situações complexas ou novas e apresentação de propostas de solução; e) Prestar apoio na decisão ao nível da seleção e implementação de metodologias eficazes para a consecução dos objetivos; f) Implementar programas e projetos de acordo com os objetivos definidos.
TÉCNICO ESPECIALIZADO SÉNIOR	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter um domínio de conhecimentos técnicos avançados de uma área específica implicando uma profunda compreensão das respetivas práticas e princípios; b) Desenvolver atividades específicas com autonomia e impacto nos resultados da respetiva área de atuação e/ou unidade orgânica e da AdC; c) Revelar capacidade de análise e investigação de situações muito complexas ou novas e definição de soluções, orientado para os resultados; d) Conceber soluções inovadoras e apresentar novas abordagens aos problemas; e) Definir planos de ação e selecionar os recursos e meios necessários; f) Levar a cabo a coordenação técnica ou a gestão de programas e projetos, de acordo com os objetivos definidos; g) Supervisionar técnica ou funcionalmente outros colaboradores.
TÉCNICO ESPECIALIZADO PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter um domínio de conhecimentos técnicos avançados de uma área específica implicando uma profunda compreensão das respetivas práticas e princípios; b) Desenvolver atividades específicas com autonomia e impacto nos resultados da respetiva área de atuação e/ou unidade orgânica e da AdC;

	<ul style="list-style-type: none"> c) Revelar capacidade de análise e investigação de situações muito complexas ou novas e definição de soluções, orientado para os resultados; d) Conceber soluções inovadoras e apresentar novas abordagens aos problemas; e) Definir planos de ação e selecionar os recursos e meios necessários; f) Levar a cabo a coordenação técnica ou a gestão de programas e projetos, de acordo com os objetivos definidos; g) Supervisionar técnica ou funcionalmente outros colaboradores.
CARREIRA DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DE APOIO	
TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DE APOIO JÚNIOR	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter conhecimentos sobre procedimentos de trabalho inerentes à função desempenhada; b) Desenvolver atividades de cariz administrativo orientadas para a consecução de objetivos concretos, de acordo com orientações definidas; c) Executar tarefas simples, de baixa complexidade e tendencialmente repetitivas, de acordo com instruções e procedimentos totalmente definidos; d) Saber utilizar equipamentos e <i>software</i> simples; e) Estabelecer contactos de natureza, exclusivamente, informativa.
TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DE APOIO	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter conhecimentos específicos sobre procedimentos de trabalho inerentes à função desempenhada; b) Desenvolver atividades de cariz administrativo, orientadas para a consecução de objetivos concretos, de acordo com orientações definidas; c) Executar atividades variadas, de baixa ou média complexidade, orientadas para a consecução dos objetivos e procedimentos definidos; d) Saber utilizar equipamentos e <i>software</i> disponíveis para o desempenho das funções; e) Demonstrar a capacidade de resolução de problemas simples; f) Estabelecer de contactos de natureza predominantemente informativa.
TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DE APOIO SÉNIOR	<ul style="list-style-type: none"> a) Deter conhecimentos específicos sobre métodos de trabalho inerentes à função desempenhada; b) Desenvolver de atividades de cariz administrativo que requerem análise e interpretação de procedimentos; c) Desenvolver procedimentos com vista à adaptação e otimização dos processos definidos; d) Saber utilizar equipamento e <i>software</i> especializado e/ ou aplicações informáticas específicas; e) Demonstrar capacidade de resolver problemas de média complexidade; f) Estabelecer contactos inerentes à função; g) Supervisionar operacional ou funcionalmente outros colaboradores.

ANEXO 3
Carreiras, Categorias e Níveis de Progressão

CARREIRA	CATEGORIA	NÍVEIS
ESPECIALISTA DE CONCORRÊNCIA	Especialista de Concorrência Júnior	E1.1 A E1.2
	Especialista de Concorrência	E2.1 A E2.10
	Especialista de Concorrência Sénior	E3.1 A E3.10
	Especialista de Concorrência Principal	E4.1 A E4.8
TÉCNICO ESPECIALIZADO	Técnico Especializado Júnior	T1.1 A T1.2
	Técnico Especializado	T2.1 A T2.10
	Técnico Especializado Sénior	T3.1 A T3.10
	Técnico Especializado Principal	T4.1 A T4.8
TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DE APOIO	Técnico Administrativo e de Apoio Júnior	A1.1 A A1.2
	Técnico Administrativo e de Apoio	A2.1 A A2.10
	Técnico Administrativo e de Apoio Sénior	A3.1 A A3.10