

2023

Perfil de competências Genéricas dos funcionários da Administração Pública

Índice

I. Nota prévia	3
II. As competências-chave para os funcionários da Administração Pública Angolana.....	3
III.Relevância do perfil de competências para Administração Pública.....	4
IV.Perfil geral dos funcionários da Administração Pública Angolana... ..	8
1. Perfil de competências dos funcionários da Presidência da República	11
2. Perfil de competências dos funcionários do Ministério dos Recursos Minerais e Petróleo	13
2. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Economia e Planeamento.....	16
3. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Energia e Águas.....	19
4. Perfil de competências dos funcionários do Ministério das Finanças.....	22
5. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Educação	25
6. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Saúde.....	28
7. Perfil de competências para os funcionários do Ministério da Justiça e Direitos Humanos	31
8.Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social	33
9.Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Saúde.....	36
10.Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Defesa e Veteranos da Pátria	39

PERFIL DE COMPETÊNCIAS GENÉRICAS DOS FUNCIONÁRIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

11. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Defesa Nacional e Veteranos da Pátria.....	42
12. Perfil de competências técnicas e comportamentais dos funcionários do Ministério da Juventude e Desporto.....	44
13. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Ambiente.....	46
14. Perfil de competências para os funcionários do Ministério da Cultura e Turismo:	48
15. Perfil de competências para os funcionários do Ministério da Ação Social, Família e Promoção da Mulher de Angola:	50
16. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação.	52
17. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social	54
18. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Obras Públicas, Urbanismo e Habitação:	56
19. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério dos Transportes:	58
20. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Comércio	60
21. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Pescas e Recursos Marinhos.....	62
22. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Agricultura e Floresta:	64
23. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Administração do Território.....	66

I. Nota prévia

A gestão eficaz da força de trabalho na Administração Pública é um elemento central para o sucesso e a qualidade dos serviços governamentais. Um aspecto fundamental dessa gestão é o desenvolvimento e aplicação do perfil de competências dos funcionários públicos. Este trabalho visa explorar e analisar profundamente o conceito e a importância do perfil de competência, tanto em termos técnicos como comportamentais, na Administração Pública. Examina como a definição e implementação desses perfis contribuem para a eficiência operacional, a transparência, a qualidade dos serviços públicos e o alcance dos objectivos estratégicos do Executivo. Além disso, apresenta a relevância desses perfis no contexto da Administração Pública Angolana, destacando seu papel crucial na construção de uma governança sólida e eficaz em benefício dos cidadãos.

II. As competências-chave para os funcionários da Administração Pública Angolana

As competências-chave para os funcionários da Administração Pública Angolana incluem tanto competências técnicas quanto comportamentais:

1. Competências Técnicas:
 - a) Conhecimento da legislação e regulamentação governamental.
 - b) Habilidade em gestão de recursos financeiros e orçamental.
 - c) Capacidade de análise de políticas públicas e desenvolvimento de estratégias.
 - d) Conhecimento em administração de sistemas de informação e tecnologia.
 - e) Habilidades em planeamento e gestão de projectos.

2. Competências Comportamentais:

- a) Integridade e ética no serviço público.
- b) Comunicação eficaz e habilidades interpessoais.
- c) Capacidade de trabalhar em equipe e colaborar.
- d) Resiliência e adaptação a mudanças.
- e) Orientação para o cidadão e foco na prestação de serviços de qualidade.
- f) Liderança, capacidade de tomar decisões e gerenciar conflitos.

Essas competências são essenciais para garantir que os funcionários da Administração Pública em Angola desempenhem suas funções de forma eficaz, atendam às necessidades da população e contribuam para um governo transparente, eficiente e orientado para resultados.

III. Relevância do perfil de competências para Administração Pública

O perfil de competências é fundamental para a Administração Pública em Angola, assim como em qualquer país, por várias razões:

- a. **Eficiência e Eficácia:** Um perfil de competências bem definido permite selecionar, desenvolver e alocar os recursos humanos de forma mais eficiente, garantindo que as pessoas certas estejam nos lugares certos para desempenhar suas funções.
- b. **Qualidade do Serviço Público:** Ao definir competências específicas para os funcionários públicos, é mais provável que eles desempenhem suas funções com eficácia e qualidade, melhorando assim os serviços públicos oferecidos à população.

- c. **Transparência e Responsabilidade:** Um perfil de competências claro e transparente ajuda a garantir que as nomeações e promoções na Administração Pública sejam baseadas em critérios objectivos, reduzindo o nepotismo e a corrupção.
- d. **Desenvolvimento Profissional:** Um sistema de competências permite o desenvolvimento contínuo dos funcionários públicos, incentivando a aprendizagem e o aprimoramento das habilidades necessárias para enfrentar os desafios em constante evolução.
- e. **Alinhamento com Objectivos Estratégicos:** Um perfil de competências alinhado com os objectivos estratégicos do governo ajuda a garantir que os funcionários públicos trabalhem em direcção às metas e prioridades estabelecidas.
- f. **Prestação de Contas:** Quando os funcionários públicos são avaliados com base em competências, eles podem ser responsabilizados por seu desempenho, o que contribui para a responsabilidade na Administração Pública.

Portanto, o perfil de competências desempenha um papel crucial na melhoria da Administração Pública em Angola, contribuindo para um governo mais eficiente, transparente e orientado para resultados.

III. A implementação do perfil de competências na Administração Pública

A implementação do perfil de competências na Administração Pública envolve várias etapas e considerações importantes:

1.ª Etapa - Mapeamento de Competências: Inicialmente, é necessário identificar as competências necessárias para cada cargo ou função na Administração Pública. Isso pode ser feito através de análises de trabalho e consultas aos gestores e funcionários.

2.ª Etapa - Definição de Competências-Chave: É importante determinar quais competências são essenciais para o desempenho eficaz em cada posição. Isso pode incluir habilidades técnicas, conhecimentos, habilidades interpessoais e comportamentais.

3.ª Etapa - Desenvolvimento de Perfis de Competências: Com base no mapeamento e definição das competências, são criados perfis de competências para cada cargo. Esses perfis descrevem as habilidades e conhecimentos necessários de forma clara e objectiva.

4.ª Etapa - Recrutamento e Seleção: Durante o processo de recrutamento, os perfis de competências são usados para avaliar candidatos. Isso garante que as pessoas contratadas tenham as competências necessárias para o cargo.

5.ª Etapa - Desenvolvimento e Formação: Com base nos perfis de competências, programas de desenvolvimento e treinamento podem ser projectados para ajudar os funcionários a adquirir as competências necessárias para desempenhar bem em seus cargos.

6.ª Etapa - Avaliação de Desempenho: Os perfis de competências também são usados para avaliar o desempenho dos funcionários. Isso ajuda a identificar áreas de melhoria e permite ações correctivas.

7.ª Etapa - Planeamento de Sucessão: Os perfis de competências auxiliam no planeamento de sucessão, permitindo que a Administração Pública identifique e prepare talentos internos para cargos de liderança.

8.ª Etapa - Acompanhamento e Actualização: Os perfis de competências não são estáticos e devem ser revisados periodicamente para garantir que estejam alinhados com as necessidades em constante evolução da Administração Pública.

9.ª Etapa - Comunicação e Envolvimento: É crucial comunicar claramente a todos os funcionários o processo de implementação do perfil de competências e envolvê-los activamente. Isso pode incluir treinamento e conscientização.

10.ª Etapa - Apoio de Tecnologia: A tecnologia, como sistemas de gerenciamento de competências, pode facilitar a implementação, acompanhamento e avaliação contínua do perfil de competências na Administração Pública.

A implementação bem-sucedida do perfil de competências contribui para um governo mais eficiente, transparente e orientado para resultados, ao garantir que os funcionários tenham as habilidades necessárias para cumprir suas responsabilidades.

IV. Perfil geral dos funcionários da Administração Pública Angolana

O perfil de competências dos funcionários da Administração Pública Angolana deve reflectir as habilidades, conhecimentos e características necessárias para desempenhar eficazmente as funções nesse contexto. Aqui estão algumas competências essenciais que podem fazer parte desse perfil genérico que o funcionário da Administração Pública deve possuir para que a mesma possa atender de forma eficaz e eficiente de acordo aos valores e princípios da Administração Pública. Genericamente o perfil dos funcionários públicos deve ser a seguinte:

1. **Conhecimento Jurídico:** Devido à natureza da Administração Pública, os funcionários devem ter um sólido entendimento das leis, regulamentos e procedimentos governamentais em Angola.
2. **Ética e Integridade:** A integridade é fundamental na Administração Pública. Os funcionários devem ser éticos, transparentes e agir de acordo com os mais altos padrões de conduta.
3. **Comunicação:** Habilidades de comunicação eficaz são necessárias para interagir com o público, colegas e superiores. Isso inclui a capacidade de redigir documentos, fazer apresentações e ouvir atentamente.
4. **Gestão de Projectos:** A capacidade de planear, implementar e monitorar projectos é crucial para melhorar a eficiência e a entrega de serviços públicos.
5. **Conhecimento Técnico:** Dependendo da função, os funcionários devem possuir conhecimentos técnicos específicos relacionados à sua área de actuação, como saúde, educação, finanças, etc.

6. Pensamento Analítico: A capacidade de analisar dados, identificar problemas e propor soluções é vital na Administração Pública.

7. Trabalho em Equipa: A colaboração eficaz com colegas de trabalho e outros órgãos governamentais é essencial para atingir objectivos comuns.

8. Liderança: Os funcionários em cargos de supervisão devem demonstrar habilidades de liderança para orientar suas equipas e promover a eficiência.

9. Inovação: A capacidade de pensar de forma inovadora e buscar maneiras de melhorar os processos e serviços públicos é valiosa.

10. Conhecimento Cultural: Compreender a diversidade cultural de Angola e respeitar as tradições locais é importante para uma administração eficaz.

11. Resolução de Conflitos: Saber lidar com conflitos de forma construtiva é crucial, especialmente em um ambiente público onde as opiniões podem divergir.

12. Gestão do Tempo: Gerir eficazmente o tempo é essencial para lidar com as demandas variadas e frequentemente intensas da Administração Pública.

Este perfil de competências deve ser adaptado às necessidades específicas de cada departamento ou agência governamental e ser constantemente revisado e atualizado para acompanhar as mudanças nas prioridades e requisitos da Administração Pública Angolana.

**PERFIL DE COMPETÊNCIAS GENÉRICAS
DOS FUNCIONÁRIOS DA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

1. Perfil de competências dos funcionários da Presidência da República

O perfil de competências dos funcionários da Presidência da República de Angola é fundamental para apoiar o mais alto nível de governo do país. Esses profissionais devem possuir uma combinação de competências técnicas, estratégicas e comportamentais para desempenhar suas funções com eficácia. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. **Conhecimento Político e Institucional:** Profundo entendimento das estruturas políticas e institucionais de Angola, bem como das leis e regulamentos que orientam as operações da Presidência.
2. **Redação Oficial:** Capacidade de redigir documentos oficiais, discursos presidenciais, comunicados de imprensa e correspondências presidenciais de maneira clara e precisa.
3. **Gestão de Documentos e Informações:** Habilidade para gerir informações confidenciais e documentos oficiais com segurança e eficiência.
4. **Protocolo e Cerimonial:** Conhecimento das regras de protocolo e cerimonial para recepção de autoridades estrangeiras e chefes de estado.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Capacidade de tomar decisões estratégicas em nome do Presidente, muitas vezes em situações complexas e sensíveis.
2. Visão Global: Compreensão das questões globais e nacionais que afectam Angola e a capacidade de planear acções estratégicas com base nessas questões.
3. Gestão de Crises: Habilidade para lidar com situações de crise, tomar decisões rápidas e coordenar respostas eficazes.
4. Relações Internacionais: Competência em lidar com questões diplomáticas e representar Angola em relações com outros países e organizações internacionais.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipas: Habilidade para liderar equipas multifuncionais e motivar colaboradores para atingir metas presidenciais.
2. Comunicação Estratégica: Capacidade de comunicar a posição do Presidente de forma clara e eficaz, tanto interna quanto externamente.
3. Negociação e Diplomacia: Competência em negociações com outras autoridades governamentais, líderes estrangeiros e organizações internacionais.
4. Integridade e Confidencialidade: Actuar com integridade, ética e discrição máxima, considerando a natureza sensível das informações e decisões presidenciais.

2. Perfil de competências dos funcionários do Ministério dos Recursos Minerais e Petróleo

O perfil de competências dos funcionários do Ministério dos Recursos Minerais e Petróleo deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas, estratégicas e comportamentais necessárias para gerir os recursos naturais do país de maneira eficiente e sustentável. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento Geológico e Geofísico: Um profundo entendimento da geologia e geofísica de recursos minerais, incluindo a identificação de depósitos minerais e reservas de petróleo.
2. Exploração e Produção de Petróleo: Competência na exploração de petróleo, perfuração, extração e produção de petróleo bruto.
3. Mineração: Habilidade para supervisionar a exploração e extração de recursos minerais, bem como a gestão de minas e pedreiras.
4. Políticas e Regulamentações Sectoriais: Compreensão das regulamentações governamentais e políticas relacionadas à indústria de recursos minerais e petróleo.
5. Gestão de Concessões e Licenças: Habilidade para conceder e monitorar licenças de exploração e produção de recursos naturais.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Capacidade de tomar decisões estratégicas relacionadas ao desenvolvimento e exploração de recursos naturais.

2. Visão Global: Compreensão das tendências globais em mineração e exploração de petróleo, bem como a capacidade de planejar estrategicamente com base nessas tendências.

3. Gestão de Orçamento e Receitas: Habilidade para gerir eficazmente o orçamento relacionado à exploração de recursos naturais e otimizar as receitas provenientes da indústria.

4. Sustentabilidade e Conservação: Promover práticas sustentáveis de exploração de recursos minerais e petróleo, garantindo a conservação dos ecossistemas e a minimização dos impactos ambientais.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipas: Capacidade de liderar equipas multidisciplinares e motivar colaboradores para atingir metas na exploração de recursos minerais e petróleo.

2. Comunicação Estratégica: Habilidade para comunicar políticas, regulamentações e práticas de exploração de recursos de forma clara e eficaz, tanto interna quanto externamente.

3. Negociação e Diplomacia Sectorial: Competência em negociações com empresas de recursos naturais, organizações internacionais e outras partes interessadas.

4. Integridade e Ética: Actuar com integridade e ética na gestão dos recursos naturais do país, evitando corrupção e práticas antiéticas.

5. Gestão do Tempo e Prioridades: Lidar com múltiplas responsabilidades e demandas simultâneas em um ambiente de exploração de recursos.

6. Resiliência e Gerenciamento do stress: Lidar com situações de alta pressão e stress, especialmente em questões de exploração de petróleo e mineração.

7. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O campo da exploração de recursos naturais está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as melhores práticas é fundamental.

8. Advocacia Sectorial: Defender os interesses do país em relação aos recursos minerais e petróleo, promovendo políticas que beneficiem a população e a economia.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério dos Recursos Minerais e Petróleo, seja como geólogos, engenheiros de petróleo, reguladores, gestores de concessões, entre outros. A gestão responsável dos recursos naturais, incluindo a exploração de petróleo e mineração, é crucial para o desenvolvimento económico e a qualidade de vida da população.

2. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Economia e Planeamento

O perfil de competências dos funcionários do Ministério da Economia e Planeamento deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas, estratégicas e comportamentais necessárias para orientar o desenvolvimento económico e o planeamento eficaz do país. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. **Conhecimento Económico:** Um profundo entendimento dos princípios económicos, incluindo macroeconomia, microeconomia, finanças e estatísticas económicas.
2. **Planeamento Estratégico:** Habilidade para desenvolver planos de desenvolvimento económico de longo prazo e programas de investimento.
3. **Análise de Dados Económicos:** Competência na colecta, análise e interpretação de dados económicos e estatísticas.
4. **Políticas Económicas:** Compreensão das políticas económicas, fiscais e monetárias, e a capacidade de desenvolver políticas que promovam o crescimento económico.
5. **Regulação Económica:** Conhecimento das regulamentações económicas e a capacidade de garantir o cumprimento das regras e regulamentos económicos.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Capacidade de tomar decisões estratégicas relacionadas ao desenvolvimento económico e ao planeamento.
2. Visão Global: Compreensão das tendências económicas globais, bem como a capacidade de planear estrategicamente com base nessas tendências.
3. Gestão de Orçamento: Habilidade para gerir eficazmente o orçamento do governo, otimizando o uso dos recursos públicos para o desenvolvimento económico.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipas: Capacidade de liderar equipas multidisciplinares, motivar e treinar pessoal para atingir metas de desenvolvimento económico e planeamento.
2. Comunicação Estratégica: Habilidade para comunicar políticas económicas e planos de desenvolvimento de forma clara e eficaz, tanto interna quanto externamente.
3. Tomada de Decisão Ética: Agir com integridade e ética na gestão das políticas económicas e de planeamento.
4. Gestão do Tempo e Prioridades: Lidar com múltiplas responsabilidades e demandas simultâneas em um ambiente complexo de economia e planeamento.
5. Trabalho em Rede: Colaboração com outras entidades governamentais, órgãos reguladores, organizações internacionais e instituições financeiras para promover políticas e práticas económicas eficazes.

6. Resiliência e Gerenciamento do stress: Lidar com situações de alta pressão e stress, especialmente em questões económicas e de planeamento.

7. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O campo da economia e planeamento está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as mudanças económicas e as melhores práticas é fundamental.

8. Advocacia Económica: Defender os interesses do país em termos de crescimento económico e desenvolvimento, promovendo políticas que beneficiem a população e a economia como um todo.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério da Economia e Planeamento, como economistas, analistas de políticas económicas, planeadores de desenvolvimento, reguladores económicos, entre outros. A gestão responsável da economia e o planeamento estratégico são fundamentais para o desenvolvimento económico sustentável e a qualidade de vida da população.

3. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Energia e Águas

O perfil de competências dos funcionários do Ministério da Energia e Águas deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas, estratégicas e comportamentais necessárias para gerir os recursos energéticos e hídricos do país de maneira eficiente e sustentável. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento em Energia e Água: Profundo entendimento dos sistemas de produção, distribuição e gestão de energia eléctrica, bem como a gestão de recursos hídricos, incluindo abastecimento de água e tratamento de águas residuais.
2. Engenharia e Tecnologia: Competência nas mais recentes tecnologias e práticas de engenharia relacionadas à geração de energia e fornecimento de água.
3. Regulação e Políticas Sectoriais: Compreensão das regulamentações, políticas e legislação relacionadas aos sectores de energia e água.
4. Sustentabilidade e Conservação: Habilidade para promover práticas sustentáveis na gestão de recursos energéticos e hídricos.
5. Planeamento e Desenvolvimento de Infraestrutura: Capacidade de planear e desenvolver infraestruturas energéticas e hídricas de longo prazo.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Capacidade de tomar decisões estratégicas relacionadas à política energética, hídrica e de infraestrutura.
2. Visão Global: Compreensão das tendências globais em energia e recursos hídricos, bem como a capacidade de planejar estrategicamente com base nessas tendências.
3. Gestão de Orçamento: Habilidade para gerir eficazmente o orçamento para projectos e operações em energia e água.
4. Segurança Energética e Hídrica: Competência na gestão de segurança e na resiliência dos sistemas de energia e água em face de ameaças naturais e humanas.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipas: Capacidade de liderar equipas multidisciplinares, motivar e treinar pessoal para atingir metas no sector de energia e água.
2. Comunicação Estratégica: Habilidade para comunicar políticas, questões energéticas e hídricas de forma clara e eficaz, tanto interna quanto externamente.
3. Gestão do Tempo e Prioridades: Lidar com múltiplas responsabilidades e demandas simultâneas em um ambiente complexo de energia e água.
4. Tomada de Decisão Ética: Agir com integridade e ética na gestão dos recursos energéticos e hídricos.

5. Trabalho em Rede: Colaboração com outras entidades governamentais, órgãos reguladores, organizações de energia e água, bem como parcerias internacionais, para promover políticas e práticas eficazes.

6. Resiliência e Gerenciamento do Stress: Lidar com situações de alta pressão e stress, especialmente em questões energéticas e hídricas críticas.

7. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O campo da energia e água está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as mudanças tecnológicas e regulatórias é fundamental.

8. Advocacia Energética e Hídrica: Defender os interesses do país em termos de segurança energética e hídrica, promovendo políticas que beneficiem a população e o desenvolvimento sustentável.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério da Energia e Águas, seja como engenheiros, gestores de recursos hídricos, reguladores, analistas de políticas energéticas, entre outros. A gestão responsável dos recursos energéticos e hídricos é crucial para o desenvolvimento sustentável e a qualidade de vida da população.

4. Perfil de competências dos funcionários do Ministério das Finanças

O perfil de competências dos funcionários do Ministério das Finanças deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas, estratégicas e comportamentais necessárias para a gestão financeira, a elaboração de políticas económicas e a promoção da estabilidade financeira do país. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento Financeiro: Profundo entendimento dos princípios financeiros, contabilidade governamental, orçamentação e gestão de activos.
2. Política Fiscal: Capacidade de desenvolver e implementar políticas fiscais que equilibrem as receitas e despesas públicas.
3. Política Monetária: Compreensão das questões relacionadas à política monetária, incluindo control da inflação, taxas de juros e oferta de moeda.
4. Gestão de Dívida Pública: Habilidade para gerir a dívida pública de forma sustentável e estratégica.
5. Análise Económica: Competência na análise de indicadores económicos, tendências e projecções.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Capacidade de tomar decisões estratégicas relacionadas às finanças públicas e políticas económicas.
2. Planeamento Financeiro: Habilidade para desenvolver planos financeiros de longo prazo que atendam às necessidades do governo e do país.
3. Visão Global: Compreensão das tendências económicas globais e regionais, bem como a capacidade de planear estrategicamente com base nessas tendências.
4. Gestão de Orçamento: Capacidade de gerir eficazmente o orçamento do governo, otimizando o uso dos recursos públicos.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipes: Capacidade de liderar equipas multidisciplinares, motivar e treinar pessoal para atingir metas financeiras e económicas.
2. Comunicação Estratégica: Habilidade para comunicar políticas financeiras e económicas de forma clara e eficaz, tanto interna quanto externamente.
3. Tomada de Decisão Ética: Agir com integridade e ética na gestão dos recursos financeiros do governo.
4. Gestão do Tempo e Prioridades: Lidar com múltiplas responsabilidades e demandas simultâneas em um ambiente financeiro complexo.

5. Negociação e Diplomacia Financeira: Competência em negociações internacionais, acordos comerciais e relações financeiras com outros países e organizações.

6. Resiliência e Gerenciamento do Stress: Lidar com situações de alta pressão e stress, especialmente em questões financeiras e económicas.

7. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O campo das finanças e economia está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as mudanças económicas e financeiras é fundamental.

8. Advocacia Financeira: Defender os interesses financeiros do governo e promover políticas que beneficiem a estabilidade económica e o crescimento sustentável.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério das Finanças, como economistas, analistas financeiros, auditores, gestores de orçamento, entre outros. A gestão responsável e transparente dos recursos financeiros do governo é fundamental para a estabilidade económica e o desenvolvimento do país.

5. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Educação

O perfil de competências dos funcionários do Ministério da Educação deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas e comportamentais necessárias para promover a educação de qualidade e o desenvolvimento educacional do país. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento Educacional: Um profundo entendimento das políticas e práticas educacionais, incluindo sistemas de ensino, currículos e métodos de ensino.
2. Gestão Escolar: Habilidade para administrar escolas e instituições educacionais, incluindo questões de orçamento, recursos humanos e infraestrutura.
3. Desenvolvimento Curricular: Capacidade de desenvolver currículos que atendam às necessidades educacionais da população, incorporando inovações pedagógicas.
4. Avaliação Educacional: Competência em desenvolver e administrar avaliações de desempenho estudantil e sistemas de avaliação educacional.
5. Políticas Educacionais: Conhecimento das políticas de educação do país e capacidade de desenvolver e implementar políticas que melhorem o sistema educacional.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade para comunicar informações educacionais de forma clara a diversos públicos, incluindo educadores, pais, alunos e a sociedade em geral.
2. Liderança e Gestão de Equipas: Capacidade de liderar equipas e inspirar colaboradores a atingir metas educacionais.
3. Empatia e Sensibilidade Educacional: Compreensão das necessidades dos alunos e professores, bem como respeito às diferentes realidades educacionais.
4. Tomada de Decisão Ética: Agir com integridade e tomar decisões que beneficiem o bem-estar dos estudantes e do sistema educacional.
5. Gestão do Tempo e Prioridades: Gerenciar eficazmente o tempo para lidar com prioridades e demandas constantes no sector educacional.
6. Trabalho em Rede: Colaborar com outras entidades educacionais, órgãos governamentais e a sociedade civil para melhorar a educação.
7. Resiliência e Gerenciamento do Stress: Lidar com desafios e situações stressantes no campo da educação.
8. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O campo da educação está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as melhores práticas e as últimas pesquisas é fundamental.
9. Advocacia Educacional: Defender os interesses da educação pública e promover políticas que beneficiem os estudantes e o sistema educacional.

10. Inovação Educacional: Promover a inovação no ensino e aprendizado, incorporando tecnologia e novas abordagens pedagógicas.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério da Educação, como educadores, gestores educacionais, formuladores de políticas, entre outros. A formação contínua, o desenvolvimento profissional e a capacidade de adaptação são fundamentais no campo da educação, considerando as mudanças nas necessidades e nas melhores práticas educacionais.

6. Perfil de competência dos funcionários do Ministério da Saúde

O perfil de competência dos funcionários do Ministério da Saúde deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas e comportamentais necessárias para gerir e melhorar o sistema de saúde de um país. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento em Saúde Pública: Compreensão profunda dos princípios da saúde pública, epidemiologia, promoção da saúde e prevenção de doenças.
2. Gestão Hospitalar e de Serviços de Saúde: Habilidade para gerir hospitais, clínicas e outros serviços de saúde, incluindo questões de orçamento e recursos humanos.
3. Políticas de Saúde: Familiaridade com as políticas de saúde do país e sua implementação, bem como a capacidade de desenvolver novas políticas com base em evidências.
4. Gestão de Emergências em Saúde: Preparação e resposta a emergências de saúde, incluindo surtos de doenças e desastres naturais.
5. Epidemiologia e Monitoramento de Saúde: Capacidade de rastrear e analisar dados de saúde para tomar decisões informadas.
6. Atendimento ao Paciente: Fornecer cuidados de saúde de qualidade e compassivos aos pacientes, se aplicável.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade para comunicar informações de saúde de forma clara e acessível a diferentes públicos, incluindo a média e o público em geral.
2. Liderança e Gestão de Equipas: Habilidade para liderar equipas multidisciplinares, inspirar e motivar colaboradores a atingirem metas de saúde.
3. Empatia e Sensibilidade Cultural: Compreender e respeitar as necessidades e valores culturais dos pacientes e da comunidade.
4. Tomada de Decisão Ética: Agir de maneira ética e tomar decisões que priorizem o bem-estar dos pacientes e da população.
5. Gestão do Tempo e Prioridades: Gerenciar eficazmente o tempo para lidar com prioridades e demandas constantes no sector de saúde.
6. Trabalho em Rede: Colaborar com outros sectores governamentais, organizações não governamentais e instituições de saúde para melhorar a saúde pública.
7. Resiliência e Gerenciamento do Stress: Lidar com situações de alta pressão e stress, especialmente em situações de emergência.
8. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O sector de saúde está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as últimas pesquisas e avanços é fundamental.
9. Advocacia em Saúde: Defender os interesses da saúde pública e promover políticas que beneficiem a população.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério da Saúde, como médicos, enfermeiros, gestores de saúde pública, entre outros. A formação contínua e a actualização profissional são igualmente cruciais no campo da saúde, considerando os avanços rápidos na medicina e nas políticas de saúde.

7. Perfil de competências para os funcionários do Ministério da Justiça e Direitos Humanos

O perfil de competências para os funcionários do Ministério da Justiça e Direitos Humanos de Angola deve abranger tanto competências técnicas quanto comportamentais. Aqui estão algumas competências importantes para essa área:

Competências Técnicas:

1. **Conhecimento Jurídico:** Os funcionários devem ter um profundo entendimento das leis nacionais e internacionais, bem como dos processos legais em Angola.
2. **Pesquisa Legal:** A capacidade de realizar pesquisas jurídicas para fundamentar decisões e pareceres.
3. **Elaboração de Documentos Legais:** Habilidade para redigir contratos, pareceres jurídicos, petições, entre outros documentos legais de maneira clara e precisa.
4. **Mediação e Resolução de Conflitos:** Competência para mediar disputas e buscar soluções amigáveis.
5. **Gestão de Casos:** Habilidade para gerir casos legais, incluindo o acompanhamento de prazos e documentação relevante.

Competências Comportamentais:

1. **Integridade e Ética:** A conduta ética é fundamental para a administração da justiça e a defesa dos direitos humanos.

2. Comunicação Clara: A capacidade de comunicar de forma clara, tanto oralmente quanto por escrito, é essencial para se fazer entender e representar eficazmente os interesses do Ministério.

3. Empatia: Compreender as necessidades e preocupações dos indivíduos afetados pelos processos legais e demonstrar empatia é crucial.

4. Trabalho em Equipa: A colaboração com colegas de trabalho, outros departamentos e órgãos governamentais é fundamental para alcançar os objetivos do Ministério.

5. Resistência ao Stress: A natureza do trabalho jurídico pode ser stressante, portanto, a capacidade de manter a calma e lidar com situações tensas é importante.

6. Resolução de Problemas: A habilidade para analisar questões complexas e encontrar soluções criativas é valiosa.

7. Gestão do Tempo: Gerir eficazmente o tempo para cumprir prazos e prioridades é essencial.

8. Liderança: Funcionários em cargos de supervisão devem demonstrar habilidades de liderança para orientar suas equipas e promover a eficiência.

9. Promoção dos Direitos Humanos: Um forte compromisso com a protecção e promoção dos direitos humanos é central para o Ministério da Justiça e Direitos Humanos.

Lembre-se de que essas competências podem ser adaptadas de acordo com as funções específicas dentro do Ministério. A constante formação e actualização

jurídica também são fundamentais para garantir que os funcionários estejam em conformidade com as mudanças legais e regulatórias em curso.

8. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social

O perfil de competências dos funcionários do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas, estratégicas e comportamentais necessárias para gerir questões relacionadas à administração pública, trabalho e segurança social. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento Legal e Regulamentar: Profundo entendimento das leis, regulamentos e políticas relacionadas à administração pública, trabalho e segurança social.
2. Gestão de Recursos Humanos: Habilidade para gerir questões de pessoal, incluindo recrutamento, formação, avaliação de desempenho e desenvolvimento de funcionários.
3. Políticas Públicas: Capacidade de desenvolver e implementar políticas públicas que afectam o mercado de trabalho e a segurança social.
4. Relações Laborais: Competência em negociações colectivas, resolução de conflitos trabalhistas e promoção de boas práticas de relações laborais.

5. Segurança Social e Previdência Social: Compreensão dos sistemas de segurança social e previdência social, incluindo pensões, seguro-desemprego e assistência social.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Capacidade de tomar decisões estratégicas relacionadas às políticas públicas, administração pública e segurança social.

2. Visão Global: Compreensão das tendências globais em administração pública, trabalho e segurança social, bem como a capacidade de planejar estrategicamente com base nessas tendências.

3. Gestão de Orçamento: Habilidade para gerir recursos financeiros de maneira eficaz, otimizando o uso dos fundos públicos.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipas: Capacidade de liderar equipas multidisciplinares, motivar e treinar pessoal para atingir metas de administração pública, trabalho e segurança social.

2. Comunicação Estratégica: Habilidade para comunicar políticas públicas, questões de trabalho e segurança social de forma clara e eficaz, tanto interna quanto externamente.

3. Empatia e Sensibilidade Social: Compreensão das necessidades dos cidadãos em relação ao trabalho e segurança social, demonstrando sensibilidade às questões sociais.

4. Tomada de Decisão Ética: Agir com integridade e ética, garantindo que as políticas e práticas beneficiem o bem-estar da população.

5. Trabalho em Rede: Colaboração com outras entidades governamentais, órgãos reguladores, organizações de trabalhadores e empregadores, entre outros, para promover políticas eficazes.

6. Resiliência e Gerenciamento do Stress: Lidar com desafios e situações de alta pressão no campo da administração pública, trabalho e segurança social.

7. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O sector está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as mudanças regulatórias e melhores práticas é fundamental.

8. Advocacia Social: Defender os interesses dos cidadãos em relação ao trabalho e segurança social, promovendo políticas que beneficiem a população.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério, como analistas de políticas públicas, inspectores de trabalho, administradores públicos, entre outros. A prestação de serviços públicos eficazes e o respeito pelos direitos trabalhistas e de segurança social são princípios fundamentais para os funcionários desse ministério.

9. Perfil de competência dos funcionários do Ministério da Saúde

O perfil de competência dos funcionários do Ministério da Saúde deve abranger uma ampla gama de habilidades técnicas e comportamentais necessárias para gerir e melhorar o sistema de saúde de um país. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento em Saúde Pública: Compreensão profunda dos princípios da saúde pública, epidemiologia, promoção da saúde e prevenção de doenças.
2. Gestão Hospitalar e de Serviços de Saúde: Habilidade para gerir hospitais, clínicas e outros serviços de saúde, incluindo questões de orçamento e recursos humanos.
3. Políticas de Saúde: Familiaridade com as políticas de saúde do país e sua implementação, bem como a capacidade de desenvolver novas políticas com base em evidências.
4. Gestão de Emergências em Saúde: Preparação e resposta a emergências de saúde, incluindo surtos de doenças e desastres naturais.
5. Epidemiologia e Monitoramento de Saúde: Capacidade de rastrear e analisar dados de saúde para tomar decisões informadas.
6. Atendimento ao Paciente: Fornecer cuidados de saúde de qualidade e compassivos aos pacientes, se aplicável.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade para comunicar informações de saúde de forma clara e acessível a diferentes públicos, incluindo a mídia e o público em geral.
2. Liderança e Gestão de Equipas: Habilidade para liderar equipas multidisciplinares, inspirar e motivar colaboradores a atingirem metas de saúde.
3. Empatia e Sensibilidade Cultural: Compreender e respeitar as necessidades e valores culturais dos pacientes e da comunidade.
4. Tomada de Decisão Ética: Agir de maneira ética e tomar decisões que priorizem o bem-estar dos pacientes e da população.
5. Gestão do Tempo e Prioridades: Gerenciar eficazmente o tempo para lidar com prioridades e demandas constantes no sector de saúde.
6. Trabalho em Rede: Colaborar com outros sectores governamentais, organizações não governamentais e instituições de saúde para melhorar a saúde pública.
7. Resiliência e Gerenciamento do Stress: Lidar com situações de alta pressão e stress, especialmente em situações de emergência.
8. Capacidade de Aprendizagem Contínua: O sector de saúde está em constante evolução, portanto, a capacidade de se manter actualizado com as últimas pesquisas e avanços é fundamental.

9. Advocacia em Saúde: Defender os interesses da saúde pública e promover políticas que beneficiem a população.

É importante notar que o perfil de competência pode variar dependendo da função específica dentro do Ministério da Saúde, como médicos, enfermeiros, gestores de saúde pública, entre outros. A formação contínua e a actualização profissional são igualmente cruciais no campo da saúde, considerando os avanços rápidos na medicina e nas políticas de saúde.

10. Perfil de competências dos funcionários do Ministério da Defesa e Veteranos da Pátria

O perfil de competências dos funcionários do Ministério da Defesa deve incluir uma combinação de competências técnicas, estratégicas e comportamentais para garantir a segurança nacional e a eficácia das operações militares. Aqui estão algumas competências importantes:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento em Segurança e Defesa: Um profundo entendimento das questões de segurança nacional, ameaças e estratégias de defesa.
2. Estratégia Militar: Capacidade de desenvolver estratégias e táticas militares eficazes, incluindo planeamento de operações e logística.
3. Gestão de Recursos Militares: Habilidade para administrar recursos humanos, orçamentários e materiais das forças armadas.
4. Tecnologia Militar: Compreensão das mais recentes tecnologias militares, incluindo armas, sistemas de comunicação e cibersegurança.
5. Inteligência e Segurança Cibernética: Competência em colectar, analisar e proteger informações críticas para a segurança nacional.

Competências Estratégicas:

1. Tomada de Decisão Estratégica: Habilidade para tomar decisões estratégicas importantes que afectam a defesa nacional.

2. Visão Global: Compreensão do ambiente geopolítico e dos interesses nacionais, e a capacidade de planejar a defesa de acordo com esses factores.

3. Diplomacia Militar: Capacidade de representar o país em negociações internacionais relacionadas à defesa e segurança.

4. Planeamento de Contingências: Preparação para cenários de crise e desastres, incluindo estratégias de resposta.

Competências Comportamentais:

1. Liderança e Gestão de Equipas: Capacidade de liderar equipas militares, motivando e treinando pessoal para atingir metas operacionais.

2. Disciplina e Resiliência: Respeito à hierarquia e capacidade de lidar com situações de alta pressão e stress.

3. Integridade e Ética: Agir de maneira ética e com integridade, seguindo as convenções e leis internacionais de conflito.

4. Comunicação Estratégica: Habilidade para comunicar estratégias e objectivos militares de forma clara e eficaz, incluindo a comunicação com o público e a mídia.

5. Trabalho em Rede: Colaboração com outras agências governamentais e forças de segurança para garantir a segurança nacional.

6. Treinamento Contínuo: O desenvolvimento profissional e a aprendizagem contínua são essenciais para acompanhar as mudanças na tecnologia militar e nas ameaças à segurança.

7. Gestão do Tempo e Prioridades: Lidar com múltiplas responsabilidades e demandas simultâneas.

8. Adaptação a Mudanças: Ser capaz de se adaptar rapidamente a novos desafios e ameaças emergentes.

É importante ressaltar que o perfil de competência pode variar de acordo com a função específica dentro do Ministério da Defesa, seja como um oficial militar, analista de segurança, diplomata ou outro papel estratégico. A lealdade ao Estado e à Constituição, bem como a capacidade de defender os interesses nacionais, são princípios fundamentais para todos os funcionários desse ministério.

11. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Defesa Nacional e Veteranos da Pátria

O perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Defesa Nacional e Veteranos da Pátria compreende as seguintes competências:

Competências Técnicas:

1. Segurança Nacional: Conhecimento profundo das políticas de segurança nacional, estratégias de defesa e operações militares.
2. Gestão de Defesa: Competência em planejar e coordenar a defesa do país, incluindo forças armadas, segurança interna e estratégias de segurança.
3. Veteranos de Guerra: Habilidades para apoiar veteranos de guerra, incluindo benefícios, assistência de saúde e reintegração na sociedade.
4. Tecnologia Militar: Familiaridade com as últimas tecnologias militares, equipamentos de defesa e sistemas de comunicação.
5. Política de Defesa e Estratégia Militar: Conhecimento das políticas de defesa nacional e capacidade de desenvolver estratégias militares eficazes.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, militares, veteranos e o público em geral.

2. Trabalho em Equipe: Colaboração eficaz com colegas, líderes militares, agências de segurança e organizações de veteranos.

3. Resolução de Problemas Estratégicos: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados à segurança nacional e estratégia militar.

4. Ética e Integridade Militar: Adesão a altos padrões éticos e disciplina militar ao lidar com questões de defesa.

5. Liderança Militar: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões críticas em situações de segurança.

6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas à defesa e estratégia militar.

7. Resistência ao Stress Militar: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como crises de segurança nacional e operações militares.

8. Sensibilidade aos Desafios dos Veteranos: Considerar e apoiar os desafios enfrentados pelos veteranos de guerra e suas necessidades únicas.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério da Defesa Nacional e Veteranos da Pátria, como militares, analistas de segurança, gestores de programas de veteranos, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

12. Perfil de competências técnicas e comportamentais dos funcionários do Ministério da Juventude e Desporto

O perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Juventude e Desporto compreende as seguintes competências técnicas e comportamentais:

Competências Técnicas:

1. Políticas de Juventude e Desporto: Conhecimento profundo das políticas governamentais relacionadas à juventude, programas desportivos e desenvolvimento desportivo.
2. Desenvolvimento de Programas Juvenis: Competência em planear e implementar programas que atendam às necessidades e interesses da juventude, incluindo educação, emprego e participação cívica.
3. Gestão Desportiva: Habilidades para gerenciar competições desportivas, infraestrutura desportiva e desenvolver talentos esportivos.
4. Promoção da Actividade Física: Familiaridade com estratégias para promover a actividade física, saúde e bem-estar entre jovens e comunidades.
5. Gestão de Recursos Desportivos: Conhecimento em gestão de instalações desportivas, financiamento de programas desportivos e aquisição de equipamentos.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, jovens, atletas e o público em geral.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, treinadores, atletas e organizações desportivas para promover o desporto e a juventude.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados à juventude, desporto e actividades físicas.
4. Ética e Integridade Desportiva: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões desportivas, incluindo antidoping e fair play.
5. Liderança Desportiva e Juvenil: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.
6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas à juventude e ao desporto.
7. Sensibilidade Social e Cultural: Considerar as diferentes culturas e necessidades sociais das comunidades atendidas pelo ministério.
8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como eventos desportivos de grande porte ou desafios de desenvolvimento juvenil.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério da Juventude e Desporto, como treinadores, gestores de programas desportivos, especialistas em juventude, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

13. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Ambiente:

O perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Ambiente compreende as seguintes competências técnicas e comportamentais:

Competências Técnicas:

1. Gestão Ambiental: Conhecimento profundo das questões ambientais, regulamentações, políticas e práticas de gestão sustentável.
2. Conservação da Natureza: Competência em preservar ecossistemas naturais, biodiversidade e áreas de conservação.
3. Gestão de Resíduos: Habilidades para lidar com resíduos sólidos, reciclagem, tratamento de águas residuais e gestão de resíduos perigosos.
4. Poluição e Control Ambiental: Familiaridade com medidas para prevenir e controlar a poluição do ar, água e solo.
5. Mudanças Climáticas: Conhecimento das mudanças climáticas e acções para mitigar seus efeitos, como redução de emissões de gases de efeito estufa.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações ambientais de forma clara para colegas, partes interessadas e o público.

2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, agências ambientais, organizações de conservação e comunidades locais para abordar questões ambientais.

3. Resolução de Problemas Ambientais: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados ao meio ambiente e à sustentabilidade.

4. Ética e Integridade Ambiental: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões ambientais, licenciamento ambiental e preservação da natureza.

5. Liderança Ambiental: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas em questões ambientais.

6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas ao meio ambiente.

7. Sensibilidade Ambiental e Social: Considerar o impacto ambiental e social das acções e políticas, levando em conta as comunidades locais afectadas.

8. Resistência ao Stresse Ambiental: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como desastres naturais e emergências ambientais.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério do Ambiente, como inspectores ambientais, biólogos, gestores de recursos naturais, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

14. Perfil de competências para os funcionários do Ministério da Cultura e Turismo:

O perfil de competências para os funcionários do Ministério da Cultura e Turismo compreende as seguintes competências técnicas e comportamentais:

Competências Técnicas:

1. Cultura e Património: Conhecimento profundo da cultura, história e património do país, incluindo monumentos, tradições e expressões culturais.
2. Promoção Cultural: Competência em planear e implementar programas para promover a cultura local, como festivais, exposições e eventos culturais.
3. Turismo e Hospitalidade: Habilidades para desenvolver estratégias de turismo, incluindo marketing, desenvolvimento de destinos turísticos e serviços de hospitalidade.
4. Arte e Entretenimento: Familiaridade com as artes, teatro, música e outras formas de entretenimento, incluindo apoio a artistas e grupos culturais.
5. Gestão de Património Cultural: Competência na preservação e conservação do património cultural, incluindo museus e locais históricos.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações culturais e turísticas de forma envolvente para o público, turistas e partes interessadas.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, artistas, instituições culturais e parceiros de turismo para promover a cultura e o turismo.

3. Criatividade e Inovação: Capacidade de pensar criativamente e desenvolver novos conceitos e experiências culturais e turísticas.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões culturais, artísticas e turísticas.
5. Liderança Cultural e Turística: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.
6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas à cultura e turismo.
7. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como a gestão de eventos culturais e o atendimento aos turistas.
8. Sensibilidade Cultural: Considerar e respeitar as diferentes culturas e tradições ao promover a cultura e o turismo.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério da Cultura e Turismo, como gestores de eventos culturais, profissionais de turismo, conservadores de património, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

15. Perfil de competências para os funcionários do Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher de Angola:

Aqui está um exemplo de perfil de competências para os funcionários do Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher de Angola:

Competências Técnicas:

1. Políticas Sociais: Conhecimento profundo das políticas sociais, leis e regulamentações relacionadas à ação social, família e promoção da mulher em Angola.
2. Assistência Social: Competência em desenvolver e implementar programas de assistência social para grupos vulneráveis, incluindo idosos, crianças e pessoas com deficiência.
3. Promoção da Igualdade de Género: Habilidades para promover a igualdade de género e empoderar as mulheres, abordando questões como violência de género e discriminação.
4. Protecção da Infância: Conhecimento de políticas e práticas de protecção infantil, com foco na prevenção de abusos e exploração.
5. Gestão de Recursos Sociais: Competência na gestão de recursos financeiros e programas para atender às necessidades das famílias em situação de vulnerabilidade.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar de forma sensível e compreensiva com indivíduos e comunidades em situação de vulnerabilidade.
2. Empatia e Sensibilidade Social: Compreensão das necessidades e desafios enfrentados por grupos vulneráveis e disposição para apoiá-los de forma empática.
3. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, organizações da sociedade civil e outras agências para fornecer apoio social.
4. Resolução de Problemas Sociais: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados à pobreza, vulnerabilidade e desigualdade.
5. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões sensíveis, como a protecção de crianças e vítimas de violência de género.
6. Liderança e Advocacia Social: Para cargos de liderança, a capacidade de liderar equipas, promover a visão estratégica e advogar por mudanças sociais positivas.
7. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de atividades relacionadas à acção social e promoção da família.
8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações emocionalmente desafiadoras e traumáticas ao apoiar indivíduos em situação de vulnerabilidade.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher de Angola, como assistentes sociais, gestores de programas e líderes de políticas sociais. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

16. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação:

Certamente, aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação:

Competências Técnicas:

1. Políticas de Educação Superior: Conhecimento das políticas e regulamentações relacionadas ao ensino superior e desenvolvimento acadêmico.
2. Ciência e Pesquisa: Competência em promover e financiar pesquisa científica, bem como acompanhar as últimas tendências científicas e tecnológicas.
3. Inovação e Tecnologia: Habilidades para fomentar a inovação, a transferência de tecnologia e a colaboração entre instituições acadêmicas e a indústria.
4. Gestão de Instituições de Ensino: Conhecimento de gestão acadêmica, orçamentária e administrativa em instituições de ensino superior.
5. Avaliação de Programas Educacionais: Capacidade de avaliar a qualidade e eficácia dos programas de ensino superior e pesquisa.
6. Financiamento Acadêmico: Familiaridade com fontes de financiamento para pesquisa e programas acadêmicos.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, partes interessadas e o público em geral.
2. Trabalho em Equipe: Colaboração eficaz com colegas, acadêmicos, pesquisadores, indústria e agências governamentais para promover a educação superior, a pesquisa e a inovação.

3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados à educação, ciência, tecnologia e inovação.

4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões acadêmicas, de pesquisa e inovação.

5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.

6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas à educação, ciência, tecnologia e inovação.

7. Sensibilidade a Diversidade e Inclusão: Considerar e promover a diversidade cultural e a inclusão no ensino superior, na pesquisa e na inovação.

8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como alocação de recursos académicos e questões orçamentárias.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, como académicos, pesquisadores, administradores académicos e gestores de políticas. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

17. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social

Aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social:

Competências Técnicas:

1. Tecnologia de Informação (TI): Conhecimento abrangente em sistemas de TI, redes, segurança de dados e cibersegurança.
2. Telecomunicações: Competência em infraestrutura de telecomunicações, incluindo redes de comunicação, espectro e tecnologias de comunicação móvel.
3. Regulamentação de Telecomunicações e TI: Familiaridade com regulamentações e políticas relacionadas a telecomunicações, privacidade de dados e regulamentação de radiodifusão.
4. Desenvolvimento de Políticas de TIC: Habilidades para criar e implementar políticas de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e promover a inovação tecnológica.
5. Gestão de Projectos de TIC: Competência em liderar projectos de TIC, garantindo a entrega dentro do prazo e orçamento.
6. Radiodifusão e Comunicação Social: Conhecimento de políticas de radiodifusão, comunicação social e regulamentações de mídia.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, partes interessadas e o público em geral.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, reguladores, provedores de serviços de telecomunicações e profissionais da mídia.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados a TIC, telecomunicações e mídia.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões de privacidade de dados, regulamentações de mídia e direitos de informação.
5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.
6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas a projectos de TIC e telecomunicações.
7. Sensibilidade a Questões Sociais e de Diversidade: Considerar as implicações sociais e culturais das políticas de mídia e TIC.
8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como questões de cibersegurança ou crise de mídia.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social, como especialistas em TIC, reguladores de telecomunicações, profissionais de mídia, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

18. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Obras Públicas, Urbanismo e Habitação:

Claro, aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Obras Públicas, Urbanismo e Habitação:

Competências Técnicas:

1. Engenharia e Construção: Conhecimento profundo de engenharia civil, incluindo planeamento, projecto e construção de obras públicas e habitação.
2. Urbanismo e Planeamento Urbano: Competência em planeamento urbano, uso do solo e ordenamento territorial para garantir o desenvolvimento sustentável das áreas urbanas.
3. Políticas de Habitação: Familiaridade com políticas e programas habitacionais, incluindo habitação social e acessível.
4. Gestão de Infraestrutura Pública: Habilidades em gerenciar a manutenção e expansão de infraestrutura pública, como estradas, pontes e sistemas de água e esgoto.
5. Regulamentação e Licenciamento: Conhecimento das regulamentações e licenciamento de construções e projectos de obras públicas.
6. Sustentabilidade e Resiliência: Entendimento das práticas de construção sustentável e resiliência a desastres naturais.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, partes interessadas, comunidades locais e o público em geral.
2. Trabalho em Equipe: Colaboração eficaz com engenheiros, urbanistas, arquitectos e outras partes interessadas para garantir o sucesso de projectos de obras públicas e urbanismo.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados a obras públicas, urbanismo e habitação.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com contratos, regulamentações e licenciamento de construções.
5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.
6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas a projectos de obras públicas, urbanismo e habitação.
7. Sensibilidade Ambiental e Social: Considerar o impacto ambiental e social das decisões de construção e planeamento urbano.
8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como prazos apertados e projetos complexos.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério das Obras Públicas, Urbanismo e Habitação, como engenheiros civis, urbanistas, arquitectos, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

19. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério dos Transportes:

Certamente, aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério dos Transportes:

Competências Técnicas:

1. Regulamentação de Transportes: Profundo conhecimento das regulamentações e políticas nacionais e internacionais relacionadas a todos os modos de transporte (rodoviário, ferroviário, marítimo, aéreo).
2. Infraestrutura de Transportes: Compreensão das redes de transporte, estradas, ferrovias, portos, aeroportos e sistemas de tráfego.
3. Gestão de Projectos de Transporte: Habilidades de planeamento e execução de projectos de infraestrutura e melhoria de transportes.
4. Tecnologia de Transporte: Familiaridade com tecnologias de transporte, como sistemas de gestão de tráfego, GPS, segurança ferroviária, etc.
5. Transporte Sustentável: Conhecimento das práticas e políticas para promover o transporte público, reduzir emissões e incentivar a mobilidade sustentável.
6. Segurança e Regulação de Transportes: Competência em segurança rodoviária, segurança de passageiros e regulamentação de transporte de mercadorias perigosas.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, órgãos reguladores, partes interessadas e o público.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, engenheiros, agências de transporte e empresas privadas para garantir a coordenação de projectos e operações de transporte.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados a sistemas de transporte e tráfego.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com contratos, regulamentações e licitações de transporte.
5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.
6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas a projectos de transporte.
7. Sensibilidade Ambiental e Social: Considerar o impacto ambiental e social das decisões de transporte e infraestrutura.
8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão, como incidentes de tráfego ou desastres naturais que afectam a infraestrutura de transporte.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério dos Transportes, como engenheiros de transporte, reguladores de transporte, especialistas em segurança viária, entre outros. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

20. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Comércio

Aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério do Comércio:

Competências Técnicas:

1. Comércio Internacional: Profundo conhecimento das políticas e regulamentos de comércio internacional, acordos comerciais e procedimentos de importação e exportação.
2. Economia e Análise de Mercado: Habilidade de analisar tendências econômicas, identificar oportunidades de mercado e avaliar o impacto das políticas comerciais.
3. Gestão de Tarifas e Alfândegas: Competência na gestão de tarifas, impostos de importação e exportação, bem como conformidade alfandegária.
4. Negociação Comercial: Capacidade de representar o país em negociações comerciais internacionais e defender os interesses nacionais.
5. Políticas Comerciais e Regulatórias: Familiaridade com as políticas comerciais nacionais e internacionais e a capacidade de desenvolver regulamentações comerciais eficazes.
6. Promoção de Exportações: Habilidades em promover produtos nacionais no mercado internacional e apoiar as empresas locais na expansão global.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para colegas, parceiros comerciais e o público em geral.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, representantes de empresas e delegações comerciais para alcançar objectivos comuns.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar desafios comerciais complexos e propor soluções inovadoras.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões comerciais e negociações.

5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.

6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas ao comércio.

7. Sensibilidade a Diversidades Culturais: Considerar e respeitar as diferenças culturais ao lidar com parceiros comerciais internacionais.

8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão durante negociações e resolução de conflitos comerciais.

Essas competências podem variar de acordo com cargos específicos dentro do Ministério do Comércio. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

21. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Pescas e Recursos Marinhos

Claro, aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério das Pescas e Recursos Marinhos:

Competências Técnicas:

1. Gestão de Recursos Pesqueiros: Profundo conhecimento das espécies marinhas, regulamentos de pesca e estratégias de conservação.
2. Oceanografia e Ciências Marinhas: Compreensão das condições oceânicas e ecossistemas marinhos, essencial para a gestão sustentável dos recursos marinhos.
3. Políticas Pesqueiras: Familiaridade com as políticas, regulamentos e programas governamentais relacionados à pesca e recursos marinhos.
4. Aquicultura: Habilidades em cultivo de peixes, moluscos e outros organismos aquáticos em fazendas marinhas.
5. Monitoramento Ambiental: Uso de tecnologias para monitorar a saúde dos ecossistemas marinhos e a qualidade da água.
6. Gestão de Portos e Infraestrutura Marítima: Conhecimento da infraestrutura portuária, logística marítima e segurança no mar.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para pescadores, colegas, partes interessadas e o público em geral.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas, pescadores, associações e organizações internacionais para promover a pesca sustentável.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados à gestão de recursos marinhos.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões de conservação marinha e pesca sustentável.

5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.

6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas à pesca e recursos marinhos.

7. Sensibilidade Ambiental e Social: Considerar o impacto ambiental e social das práticas de pesca e gestão de recursos marinhos.

8. Resiliência e Adaptação: Capacidade de se adaptar a mudanças nas condições marítimas, regulamentações e desafios ambientais.

Lembre-se de que essas competências podem variar com base nos cargos específicos dentro do Ministério das Pescas e Recursos Marinhos. Portanto, é importante personalizar essas competências de acordo com as funções individuais e as necessidades da organização.

22. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Agricultura e Floresta:

Claro, aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Agricultura e Floresta:

Competências Técnicas:

1. **Conhecimento Agronómico:** Profundo entendimento das práticas agrícolas, incluindo cultivo de culturas, manejo de solos, irrigação e fertilização.
2. **Silvicultura e Manejo Florestal:** Habilidades em silvicultura, conservação de florestas e manejo sustentável dos recursos florestais.
3. **Políticas Agrícolas e Florestais:** Familiaridade com as políticas, regulamentos e programas governamentais relacionados à agricultura e floresta.
4. **Pesquisa e Desenvolvimento Agrícola:** Conhecimento das últimas pesquisas e inovações no campo da agricultura e floresta.
5. **Gestão de Recursos Naturais:** Competência na gestão sustentável dos recursos naturais, incluindo água, solo e biodiversidade.
6. **Segurança Alimentar:** Compreensão das estratégias para garantir a segurança alimentar e nutricional da população.

Competências Comportamentais:

1. **Comunicação Eficaz:** Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara para agricultores, profissionais florestais, colegas e o público em geral.
2. **Trabalho em Equipa:** Colaboração eficaz com colegas, partes interessadas e outras organizações para promover a agricultura e a gestão florestal sustentável.
3. **Resolução de Problemas:** Capacidade de identificar e resolver desafios complexos relacionados à agricultura e floresta.
4. **Ética e Integridade:** Adesão a altos padrões éticos ao lidar com questões de segurança alimentar e manejo de recursos naturais.

5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.

6. Gestão do Tempo e Organização: Eficiência na gestão do tempo e no planeamento de actividades relacionadas à agricultura e à silvicultura.

7. Sensibilidade Ambiental e Social: Considerar o impacto ambiental e social nas práticas agrícolas e florestais.

8. Resiliência e Adaptação: Capacidade de se adaptar a mudanças nas condições climáticas, económicas e ambientais.

Lembre-se de que essas competências podem variar de acordo com cargos específicos dentro do Ministério da Agricultura e Floresta. Portanto, é importante personalizar essas competências com base nas funções individuais e nas necessidades da organização.

23. Perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Administração do Território

Claro, aqui está um exemplo de perfil de competências técnicas e comportamentais para os funcionários do Ministério da Administração do Território:

Competências Técnicas:

1. Conhecimento Legal e Regulatório: Entendimento profundo das leis e regulamentos relacionados à administração territorial, bem como a capacidade de aplicá-los de forma eficaz.
2. Gestão de Dados Geoespaciais: Proficiência em sistemas de informações geográficas (SIG) e habilidades avançadas de análise geoespacial para o mapeamento e planeamento territorial.
3. Planeamento e Ordenamento do Território: Habilidades para desenvolver estratégias de planeamento territorial, considerando aspectos ambientais, sociais e económicos.
4. Tecnologia e Inovação: Manter-se actualizado com as mais recentes tecnologias e inovações no campo da administração territorial.
5. Gestão de Projectos: Capacidade comprovada de liderar e gerenciar projectos relacionados à administração territorial, garantindo o cumprimento de prazos e orçamentos.

Competências Comportamentais:

1. Comunicação Eficaz: Habilidade de comunicar informações técnicas de forma clara e compreensível para colegas, partes interessadas e o público em geral.
2. Trabalho em Equipa: Colaboração eficaz com colegas e outras organizações para atingir objectivos comuns.
3. Resolução de Problemas: Capacidade de abordar desafios complexos relacionados à administração territorial e propor soluções inovadoras.
4. Ética e Integridade: Adesão a altos padrões éticos e integridade no cumprimento das funções, especialmente quando lidando com questões sensíveis.
5. Liderança: Para cargos de liderança, a capacidade de orientar equipas, promover a visão estratégica e tomar decisões acertadas.
6. Gestão do Tempo e Organização: Ser eficiente na gestão do tempo e na organização de tarefas, lidando com múltiplas responsabilidades.
7. Sensibilidade Ambiental e Social: Considerar o impacto ambiental e social nas decisões e ações relacionadas à administração territorial.
8. Resistência ao Stress: Capacidade de lidar com situações de alta pressão e tomar decisões sob pressão.

Lembrando que essas competências podem variar de acordo com cargos específicos dentro do Ministério da Administração do Território. Portanto, é importante personalizar essas competências com base nas funções individuais e nas necessidades da organização.