



Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.)

Ata N.º 1 da reunião do Júri

Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

Nos termos do artigo 24.º-A do Código de Procedimento Administrativo, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, para o cargo de Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (autorizado por deliberação do Conselho Diretivo da ANQEP, I. P. de 25 de janeiro de 2022), reuniu, com recurso à videoconferência, no dia 23 de fevereiro de 2022, tendo estado presentes

Presidente:

Maria Alexandra Santos de Figueiredo, Vogal do Conselho Diretivo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.).

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Ana Luísa Ramos Rainho Monteiro, Chefe de Divisão da Divisão de Processamento de Vencimentos e Abonos da Secretaria-Geral de Educação e Ciência do Ministério da Educação;

2.º Vogal – António José de Sousa Almeida, Professor Coordenador do Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.

A presente reunião teve como objetivo a discussão dos trabalhos constantes da ordem de trabalhos abaixo enunciada.

Ordem de trabalhos:

- 1. Adoção da metodologia de trabalho;**
- 2. Aprovação das grelhas a utilizar no procedimento concursal:**
 - 2.1 Grelha de requisitos formais e legais;
 - 2.2 Grelha de avaliação curricular;
 - 2.3 Grelha de entrevista pública.
- 3. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação.**



Ponto 1 – Adoção da metodologia de trabalho

O Júri deliberou no sentido de que o processo em causa é composto pelas seguintes etapas:

- 1.1. Verificação do cumprimento dos requisitos formais e legais e aplicação da respetiva grelha, que constitui o **Anexo I** da presente ata;
- 1.2. Elaboração da lista dos(as) candidatos(as) admitidos(as) e excluídos(as);
- 1.3. Notificação dos(as) candidatos(as) excluídos(as);
- 1.4. Verificação dos parâmetros de avaliação curricular, de acordo com a grelha de avaliação curricular, que constitui o **Anexo II** da presente ata;
- 1.5. Marcação das entrevistas públicas;
- 1.6. Notificação dos candidatos(as) admitidos(as) para a entrevista pública;
- 1.7. Realização das entrevistas públicas e preenchimento da respetiva grelha, que constitui o **Anexo III** da presente ata;
- 1.8. Elaboração da proposta de designação, com indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos(as), de acordo com o n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e alterada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro;
- 1.9. Envio ao Conselho Diretivo da proposta referida no ponto anterior.

Ponto 2 – Aprovação das grelhas a utilizar no procedimento concursal

O Júri deliberou, por unanimidade, aprovar as grelhas a utilizar no procedimento concursal e que constituem os **Anexos I** – Grelha de requisitos formais e legais, **II** – Grelha de avaliação curricular e **III** – Grelha de entrevista pública da presente ata, estabelecendo uma pontuação de 0 a 20 valores para as grelhas correspondentes aos Anexos II e III.

Mais deliberou o Júri que a ponderação a aplicar a cada um dos métodos de seleção fixados será a seguinte:

AC = Avaliação Curricular (30%)

EP = Entrevista Pública (70%)

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos(as) os(as) candidatos(as) que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos.




Ponto 3 – Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I. Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do(a) candidato(a) na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas**, em que se analisarão as habilitações académicas de nível superior detidas pelos(as) candidatos(as).
- b) **Experiência Profissional**, em que se apreciará o exercício como dirigente ou técnico superior na área de atuação ou outros cargos/funções relevantes para o cargo/função.
- c) **Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação realizadas pelos(as) candidatos(as) e relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

A avaliação curricular dos(as) candidatos(as) será expressa de zero a vinte valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = 1 HA + 1 EP + 1 FP$, em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 1 às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional; o coeficiente 1 à Formação Profissional.

i. Habilitações Académicas (HA)

As habilitações académicas serão valoradas de acordo com a seguinte pontuação:

- licenciatura – 3 valores
- licenciatura na área de estudo classificada com o código 38 (Direito), prevista pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março – 4 valores
- licenciatura na área de estudo classificada com o código 38 (Direito) e grau académico superior a licenciatura na mesma área de estudo – 5 valores

ii. **Experiência Profissional (EP)**

Será ponderada do seguinte modo:

- exercício de funções como dirigente na área de atuação ou outros cargos relevantes para a função – 7 valores
- exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo – 5 valores
- Não preenche os parâmetros anteriores – 0 valores




iii. **Formação Profissional (FP)**

Neste item, o Júri tomará em consideração as ações de formação relevantes para o desempenho do cargo a prover, a participação em seminários, formações curta duração, cursos específicos para alta direção na Administração Pública, como o CADAP, CAGEP, FORGEP, CEFADAL, GEPAL ou PROGAL, congressos e conferências, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos (*inclusive*), à exceção dos diplomas de especialização, com uma carga horária igual ou superior a 100 horas, e dos cursos de formação de dirigentes que serão considerados independentemente da data da sua conclusão.

A participação em ações de formação será classificada, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas;
- Será considerado o somatório do número de horas das ações de formação;
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de formação com interesse específico	Tipo de formação/duração de formação						
	CADAP	CAGEP/ FORGEP/ CEFADAL/ GEPAL/ PROGAL	Não preenche os parâmetros anteriores		≥ 100 horas	<100 horas	Não preenche os parâmetros anteriores
Pontuação	5 valores	4 valores	0 valores		3 valores	2 valores	0 valores

II. Entrevista Pública

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos(as) candidatos(as).

Tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- a) Nível de conhecimentos e experiência que detém na área de atuação do cargo: pretenderá avaliar, o nível de conhecimentos e a experiência que o(a) candidato(a) detém na área de atuação do cargo.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Elevados para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível muito elevado de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	8 Valores
Elevados para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível elevado de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	6 Valores
Suficientes para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível razoável de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 Valores
Insuficientes para o exercício do cargo	Quando demonstre um nível reduzido de conhecimentos e experiência para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	0 Valores

- b) Capacidade de Coordenação e Liderança de Equipas: pretenderá avaliar a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, nomeadamente, na capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Elevada	Quando revele um grau muito elevado de aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	4 Valores
Elevada	Quando revele uma elevada aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	3 Valores
Suficiente	Quando revele uma razoável aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	2 Valores
Insuficiente	Quando revele uma reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	0 Valores

- c) Gestão por objetivos e orientação para os resultados: pretenderá avaliar a capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço e, assim, garantir que os resultados sejam alcançados conforme o esperado, bem como diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, nomeadamente,

propor soluções inovadoras com vista à melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Elevada	Quando revele um grau muito elevado de capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como de apresentação de soluções inovadoras.	4 Valores
Elevada	Quando revele uma elevada capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como de apresentação de soluções inovadoras.	3 Valores
Suficiente	Quando revele capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como de apresentação de soluções inovadoras.	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como de apresentação de soluções inovadoras.	0 Valores

- d) **Motivação para o exercício do cargo e sentido de serviço público:** pretenderá avaliar por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, o interesse do(a) candidato(a) pelas funções inerentes ao mesmo, e, por outro, avaliar se na prática quotidiana demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos e adapta o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Elevada	Quando revele um grau muito elevado de capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	4 Valores
Elevada	Quando revele elevada capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	3 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização.	0 Valores

A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública resultará da soma de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

III. Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da soma das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (AC+EP), em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular (30%)

EP = Entrevista Pública (70%)

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os(as) restantes candidatos(as), nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, a posse de habilitação académica superior (Mestrado ou Doutoramento) na área de estudo classificada com o código 38 (Direito).

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O JÚRI



Maria Alexandra Santos de Figueiredo



Ana Luísa Ramos Rainho Monteiro



António José de Sousa Almeida

Cargo a prover: Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências

Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção Intermédia

Oferta BEP n.º OE 00000/0000

GRELHA DE REQUISITOS FORMAIS E LEGAIS

IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A)

N.º CANDIDATO(A):

NOME:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

A) FORMALIZAÇÃO DA CANDIDATURA

Parâmetros	Cumprimento dos requisitos	
	Sim	Não
Indicação da Referência/Código do concurso a que se candidata		
Identificação completa (nome, data de nascimento, naturalidade, nacionalidade, número do Cartão do Cidadão e sua validade, residência, código postal, telefone e e-mail)		
Indicação do nível habilitacional bem como da área de formação académica e profissional		
Indicação da carreira e/ou cargo que exerce , bem como, do tempo de serviço na carreira, categoria e/ou cargo e no exercício em funções públicas		
Menção de que o(a) candidato(a) declara, sob compromisso de honra , serem verdadeiros os elementos ou factos constantes do requerimento e da candidatura		
Declaração de consentimento de tratamento dos dados pessoais para os expressos fins da tramitação do presente procedimento		
Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado		
Fotocópias dos certificados comprovativos das habilitações literárias e da formação profissional		
Certificado de aproveitamento em um dos cursos específicos para alta direção na Administração Pública, como o CADAP, CAGEP, FORGEP, CEFADAL, GEPAL ou PROGAL, caso o(a) candidato(a) tenha concluído com sucesso um destes cursos		
Caso o(a) candidato(a) seja oriundo(a) de outro organismo que não a ANQEP, I.P., declaração emitida e autenticada pelo serviço em que se encontra a exercer funções comprovativa do vínculo à Administração Pública		

B) REQUISITOS LEGAIS DE PROVIMENTO - artigo 20.º Lei 2/2004

Parâmetros	Cumprimento dos requisitos	
	Sim	Não
Licenciatura		
Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado		
Igual ou superior a 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura		
ADMITIDO/EXCLUÍDO		

Cargo a prover: Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências

Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção Intermédia

Oferta BEP n.º OE 00000/0000

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A)**

N.º CANDIDATO(A):

NOME:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

AVALIAÇÃO

Parâmetros		Classificação		
		Pontos Atribuídos	Pontuação Obtida	
Grau académico	Licenciatura na área de estudo classificada com o código 38 (Direito) e grau académico superior a licenciatura na mesma área de estudo	5		
	Licenciatura na área de estudo classificada com o código 38 (Direito)	4		
	Licenciatura	3		
Experiência profissional	Como dirigente na área de atuação ou outros cargos relevantes para a função	7		
	Como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo	5		
	Não preenche os parâmetros anteriores	0		
Formação Profissional	Cursos específicos para alta direção	CADAP	5	
		CAGEP/FORGEP/CEFADAL/GEPAL/PROGAL	4	
		Não preenche os parâmetros anteriores	0	
	Outras Ações de Formação (inclui participação em seminários, formações de curta duração, congressos, conferências, considerados relevantes para a função, e somente realizada nos últimos 5 anos, inclusive; inclui também diplomas de especialização, com uma carga horária igual ou superior a 100 horas, independentemente da data de conclusão)	Superior ou igual a 100 horas	3	
		Inferior a 100 horas	2	
		Não preenche os parâmetros anteriores	0	
TOTAL		20	0	

CADAP – Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e n.º 7 do artigo 2.º da Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril. Tem como objetivos proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos e competências adequados ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, através de uma formação altamente qualificada nos aspetos científico, técnico e comportamental.

CAGEP – Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril. O exercício de cargos de direção superior implica a frequência, com aproveitamento, do Curso Avançado de Gestão Pública.

FORGEP – Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril. O exercício de cargos de direção Intermédia implica a frequência, com aproveitamento, do Programa de Formação em Gestão Pública.

CEFADAL – Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e Portaria n.º 117/2006, de 9 de fevereiro. Visa ministrar a formação legalmente exigida para o exercício de funções dirigentes de nível intermédio nos quadros da administração autárquica.

GEPAL – Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. Visa promover a melhoria das competências técnicas e gestórias exigidas aos titulares dos cargos de direção Intermédia, de acordo com os parâmetros da nova gestão pública, transmitindo conhecimentos em áreas chave relacionadas com a inovação, a qualidade, a gestão por objetivos e a orientação para os resultados.

PROGAL – Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. Visa desenvolver e melhorar as competências técnicas de gestão geral cometidas aos titulares dos cargos de direção superior, aprofundando e atualizando os seus conhecimentos, valorizando a sua experiência profissional e promovendo a otimização do seu desempenho.

Cargo a prover : Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências

Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção Intermédia

Oferta BEP n.º OE 0000/0000

GRELHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A)

N.º CANDIDATO(A):

NOME:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

AVALIAÇÃO

Parâmetros	Classificação		
	Pontos Atribuídos (0 a 20 valores)	Total de Pontuação Obtida	
1. Nível de conhecimentos e experiência que detém da área de atuação do cargo	Muito Elevados para o exercício do cargo	8	
	Elevados para o exercício do cargo	6	
	Suficientes para o exercício do cargo	4	
	Insuficientes para o exercício do cargo	0	
2. Capacidade de Coordenação e Liderança de Equipas	Muito Elevada	4	
	Elevada	3	
	Suficiente	2	
	Insuficiente	0	
3. Gestão por objetivos e orientação para os resultados	Muito Elevada	4	
	Elevada	3	
	Suficiente	2	
	Insuficiente	0	
4. Motivação para o exercício do cargo e sentido de serviço público	Muito Elevada	4	
	Elevada	3	
	Suficiente	2	
	Insuficiente	0	
TOTAL		20	0