

**Procedimento Concursal para provimento do cargo de Direção intermédia de 1.º Grau, Diretor(a) do Departamento de Gestão Financeira da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.)**

**Ata N.º 1**

Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

Ao 27.º dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e cinco, pelas 15:00 horas, reuniu por via dos meios telemáticos, nos termos do artigo 24.º-A do Código de Procedimento Administrativo, o Júri do procedimento concursal para o preenchimento do cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau - Diretor(a) do Departamento de Gestão Financeira, autorizado por deliberação do Conselho Diretivo da ANQEP, I. P., de 07 de fevereiro de dois mil e vinte e cinco.

Estiveram presentes nesta reunião os seguintes membros:

Presidente: Ana Cláudia Valente, Vogal do Conselho Diretivo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.).

Vogais Efetivos

1.ª Vogal – Sandra Maria Alves, Diretora de Serviços de Gestão Administrativa e Financeira do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

2.ª Vogal – Isabel Cristina Flores, Professora do ISCTE, Investigadora no CIES e Diretora executiva do IPPS – ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa;

A presente reunião teve como objetivo, a fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos a aplicar no procedimento concursal, tendo o júri deliberado a seguinte 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.**

## 1. Adoção da metodologia de trabalho

O Júri deliberou, por unanimidade, 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, na sua versão atual;
- 1.9. Envio ao Conselho Diretivo da proposta referida no ponto anterior.

## 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.

### 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.

O(a) candidato(a), deverá ser detentor de Licenciatura preferencial na área de estudo classificadas com o código 314 (Economia); 340 (Ciências Empresariais); 344 (Contabilidade e Fiscalidade); 345 (Gestão e Administração) e 380 (Direito) das áreas de estudo da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, e deverá ter o seguinte perfil:

- i. Competência técnica, aptidão e experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções;
- ii. Conhecimento e experiência no exercício de funções na área de atuação do cargo;
- iii. Competência e aptidão técnica para o exercício de funções de direção e controlo, na ótica de uma gestão por objetivos;
- iv. Capacidade de coordenação e de liderança de equipas.

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 314 (Economia); 340 (Ciências Empresariais); 344 (Contabilidade e Fiscalidade); 345 (Gestão e Administração) e 380 (Direito), prevista pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março – 4 valores
- licenciatura na área de estudo classificada com o código 314 (Economia); 340 (Ciências Empresariais); 344 (Contabilidade e Fiscalidade); 345 (Gestão e Administração) e 380 (Direito) e grau académico superior a licenciatura - 5 valores.
- 

ii. Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional 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 de curta duração, cursos específicos para funções dirigentes na Administração Pública, como CADAP, CAGEP, FORGEP, CEFADAL, GEPAL, PROGAL ou FA>AP, congressos ou 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 da formação						
	CADAP/ CAGEP/ FA>AP Sup.	FORGEP/ CEFADAL/ GEPAL/ PROGAL FA>AP Int.	Não preenche os parâmetros anteriores		> 100 horas	≤ 100 horas	Não preenche os parâmetros anteriores
<b>Pontuação</b>	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 o complexo 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:

- Nível de conhecimentos e experiência que detêm 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 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 da apresentação de soluções inovadoras	4 Valores
Elevada	Quando revele uma elevada capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como da apresentação de soluções inovadoras	3 Valores
Suficiente	Quando revele capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como da apresentação de soluções inovadoras	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para o cumprimento dos objetivos do serviço, bem como da 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,

- e) 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 de 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 melhor valorização obtida no parâmetro da avaliação curricular. Caso o empate persista após a aplicação do critério de desempate anterior, o Júri aplicará, como fator de preferência, a classificação final de certificado em curso específico para funções dirigentes na Administração Pública.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, é assinada pelos membros do Júri.

Presidente

\_\_\_\_\_  
(Ana Cláudia Valente)

1.º Vogal efetiva

\_\_\_\_\_  
(Sandra Maria Alves)

2.º Vogal efetiva

\_\_\_\_\_  
(Isabel Cristina Flores)



**ANEXO I**  
**REQUISITOS FORMAIS E LEGAIS**

<b>Cargo a prover: Diretor(a) de Departamento do Departamento de Gestão Financeira</b>			
<i>Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção Intermédia</i>			
Oferta BEP n.º OE 202500/0000			
<b>GRELHA DE REQUISITOS FORMAIS E LEGAIS</b>			
<b>IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A)</b>			
N.º CANDIDATO(A):	Ent. DIR/2025/XXX		
NOME:			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:			
<b>A) FORMALIZAÇÃO DA CANDIDATURA</b>			
<b>Parâmetros</b>		<b>Cumprimento dos requisitos</b>	
		<b>Sim</b>	<b>Não</b>
<b>Requerimento dirigido à Presidente do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P., datado e assinado</b>	Indicação da Referência/Código do concurso a que se candidata.		
	<b>Identificação completa</b> (nome, data de nascimento, naturalidade, nacionalidade, número do Cartão do Cidadão e sua validade, residência, código postal, telefone e e-mail).		
	Indicação do <b>nível habilitacional</b> bem como da área de formação académica e profissional.		
	Indicação da <b>carreira e/ou cargo que exerce</b> , 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 <b>compromisso de honra</b> , 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.			
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>B) REQUISITOS LEGAIS DE PROVIMENTO - artigo 20.º Lei 2/2004</b>			
<b>Parâmetros</b>		<b>Cumprimento dos requisitos</b>	
		<b>Sim</b>	<b>Não</b>
Licenciatura			
Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado			
Igual ou superior a 6 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura			
<b>ADMITIDO/EXCLUÍDO</b>			

## ANEXO II AVALIAÇÃO CURRICULAR

<b>Cargo a prover: Diretor(a) de Departamento do Departamento de Gestão Financeira</b>					
<i>Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção Intermédia</i>					
Oferta BEP n.º OE 202500/0000					
<b>GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR</b>					
<b>IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A)</b>					
N.º CANDIDATO(A):		Ent. DIR/2025/XXXX			
NOME:					
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:					
<b>AVALIAÇÃO</b>					
<b>Parâmetros</b>		<b>Classificação</b>			
		<b>Pontos Atribuídos</b>	<b>Pontuação Obtida</b>		
<b>Grau académico</b>		Licenciatura nas áreas de estudo classificadas com o código 314 (Economia); 340 (Ciências Empresariais); 344 (Contabilidade e Fiscalidade); 345 (Gestão e Administração) e 380 (Direito) e grau académico superior a licenciatura.	<b>5</b>		
		Licenciatura nas áreas de estudo classificadas com o código 314 (Economia); 340 (Ciências Empresariais); 344 (Contabilidade e Fiscalidade); 345 (Gestão e Administração) e 380 (Direito).	<b>4</b>		
		Licenciatura.	<b>3</b>		
<b>Experiência profissional</b>		Como dirigente na área de atuação ou outros cargos relevantes para a função.	<b>7</b>		
		Como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo.	<b>5</b>		
		Não preenche os parâmetros anteriores.	<b>0</b>		
<b>Formação Profissional</b>	<b>Cursos específicos para dirigentes na AP</b>		CADAP/CAGEP/FA>AP Superior	<b>5</b>	
			FORGEP/CEFADAL/GEPAL/PROGAL/FA>AP Intermédio	<b>4</b>	
			Não preenche os parâmetros anteriores	<b>0</b>	
	<b>Outras Ações de Formação</b> <small>(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)</small>		Superior ou igual a 100 horas	<b>3</b>	
			Inferior a 100 horas	<b>2</b>	
			Não preenche os parâmetros anteriores	<b>0</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>0</b>		

**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 gestionárias 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.

**FA>AP** – Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril. Visa promover formação profissional específica e atualização de dirigentes da Administração Pública e à formação de trabalhadores para o futuro exercício de funções dirigentes ou de liderança de equipas na Administração Pública.

### ANEXO III ENTREVISTA PÚBLICA

<b>Cargo a prover : Diretor(a) de Departamento do Departamento de Gestão Financeira</b>			
<i>Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção Intermédia</i>			
Oferta BEP n.º OE 2025/0000			
<b>GRELHA DE ENTREVISTA PÚBLICA</b>			
<b>IDENTIFICAÇÃO DO(A) CANDIDATO(A)</b>			
N.º CANDIDATO(A):	Ent. DIR/2025/0000		
NOME:			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:			
<b>AVALIAÇÃO</b>			
<b>Parâmetros</b>		<b>Classificação</b>	
		<b>Pontos Atribuídos (0 a 20 valores)</b>	<b>Total de Pontuação Obtida</b>
<b>1. Nível de conhecimentos e experiência que detém da área de atuação do cargo.</b>	Muito Elevados para o exercício do cargo	<b>8</b>	
	Elevados para o exercício do cargo	<b>6</b>	
	Suficientes para o exercício do cargo	<b>4</b>	
	Insuficientes para o exercício do cargo	<b>0</b>	
<b>2. Capacidade de Coordenação e Liderança de Equipas.</b>	Muito Elevada	<b>4</b>	
	Elevada	<b>3</b>	
	Suficiente	<b>2</b>	
	Insuficiente	<b>0</b>	
<b>3. Gestão por objetivos e orientação para os resultados.</b>	Muito Elevada	<b>4</b>	
	Elevada	<b>3</b>	
	Suficiente	<b>2</b>	
	Insuficiente	<b>0</b>	
<b>4. Motivação para o exercício do cargo e sentido de serviço público.</b>	Muito Elevada	<b>4</b>	
	Elevada	<b>3</b>	
	Suficiente	<b>2</b>	
	Insuficiente	<b>0</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>0</b>