

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.

Aos onze dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, reuniu, na ANQEP, I.P., 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 21 de outubro de 2019, tendo sido aprovada a seguinte constituição do júri:

Presidente: Ana Cláudia Formiga Fernandes Valente, Vogal do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P..

Vogais efetivos:

1.º Vogal - Ana Luísa Monteiro, Chefe de Divisão da Divisão de Processamento de Vencimentos e Abonos da Secretaria-Geral da Educação e Ciência.

2.º Vogal - António José Almeida, Professor Adjunto 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 tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, a utilizar e a estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final, a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, foi deliberado o seguinte:

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam

detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau;

- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

Ordem de trabalhos:

1. Adoção da metodologia de trabalho;
2. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação
 - I. Avaliação Curricular
 - II. Entrevista Pública
 - III. Classificação Final

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 candidatos admitidos e excluídos;
- 1.3. Verificação dos parâmetros de avaliação curricular, de acordo com a grelha de avaliação curricular, que constitui o **Anexo II** da presente ata;
- 1.4. Notificação dos candidatos excluídos;
- 1.5. Marcação das entrevistas públicas;
- 1.6. Notificação dos candidatos admitidos 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 por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, 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 – 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 analisará se o(a) candidato(a) é detentor(a) de uma licenciatura em Direito, ou de grau académico superior na mesma área;
- b) Experiência Profissional Geral em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes ou de coordenação;
- c) Experiência Profissional Específica - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;
- d) Formação Profissional Geral - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta, exclusivamente, as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos, à exceção dos diplomas de especialização que serão considerados independentemente da data da sua conclusão.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (2 HA + 1 EPG + 1 EPE + 1 FPG) / 5$, em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EPG - Experiência Profissional Geral

EPE - Experiência Profissional Específica

FPG - Formação Profissional Geral

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 2, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral.

i. Habilitações Académicas (HA)

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar não só a posse da licenciatura em Direito, bem como de outra habilitação académica superior na mesma área, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

- Licenciatura - 18 Valores
- Mestrado - 19 Valores
- Doutoramento - 20 Valores

ii. Experiência Profissional Geral (EPG)

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$EPG = (EFP + ECD) / 2$, em que:

- EFP = exercício de funções em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício seja exigível uma licenciatura:
 - > 4 anos e ≤ 8 anos - 16 Valores

> 8 anos e $\leq$ 12 anos – 18 valores

> 12 anos e < 20 anos - 20 Valores

- ECD = exercício de cargos dirigentes ou de coordenação:

Não exerceu - 0 Valores

$\leq$ 5 anos - 16 Valores

> 5 anos e $\leq$ 10 anos - 18 Valores

> 10 anos - 20 Valores

iii. Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 Valores

até 1 ano - 12 Valores

> 1 ano e $\leq$ 3 anos - 14 Valores

> 3 anos e $\leq$ 6 anos - 16 Valores

> 6 anos e $\leq$ 10 anos – 18 Valores

> 10 anos - 20 Valores

iv. Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, bem como com a licenciatura exigida, desde que realizadas nos últimos 5 anos, à exceção dos diplomas de especialização que serão considerados independentemente da data da sua conclusão.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas;
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover, bem como com a licenciatura exigida;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				
	< 18 horas	> 18 horas e < 36 horas	>= 36 horas e < 60 horas	>= 60 horas	Especializações
Pontuação	1 valor	2 valores	4 valores	5 valores	8 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:

- a) **Motivação:** pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do(a) candidato(a) pelas funções inerentes ao mesmo e a sua capacidade de planeamento, de organização e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a	18-20 Valores
-----------	--	------------------

	prover.	
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

- b) Capacidade de liderança e de gestão de pessoas: 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:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e	1-9 Valores

	controlo.	
--	-----------	--

- c) Orientação para o serviço público: pretenderá 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:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização	1-9 Valores

- d) Orientação para a inovação e mudança: pretenderá avaliar a capacidade para 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:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de inovação e apresentação de soluções inovadoras	1-9 Valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública resultará da média aritmética simples 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 média aritmética simples 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 nomeação, com a indicação das razões por que 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 do Direito Público.

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

Ana Cláudia Formiga Fernandes Valente

Ana Luísa Monteiro

António José Almeida

O DOCUMENTO ORIGINAL CONSTA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

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

Procedimento Concursal para o Provimento de Cargos de Direção de Intermédia

Oferta BEP n.º OE201911/0266

GRELHA DE REQUISITOS FORMAIS E LEGAIS

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

Entrada:

NOME:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

A) FORMALIZAÇÃO DA CANDIDATURA

Parâmetros		Cumprimento dos requisitos	
		Sim	Não
Requerimento dirigido à Presidente da ANQEP, I.P.	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 ou cargo que exerce e do tempo de serviço na categoria/cargo e na carreira;		
Currículum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado			
Fotocópias dos certificados comprovativos das habilitações literárias e da formação profissional			
Declaração, emitida pelo serviço de origem do candidato, devidamente autenticada e atualizada e da qual conste, de forma expressa e inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém (regime de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado), da antiguidade na carreira e na Administração Pública, e conteúdo funcional exercido, com a especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho.			

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			

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.)

Ficha da Avaliação Curricular (*nome do/a candidato/a*)

HA - Habilitação Académica (lic. Direito)		
Critérios:	Licenciatura - 18 valores	
	Mestrado - 19 valores	
	Doutoramento - 20 valores	
EPG – Experiência Profissional Geral (exercício de funções públicas (4 anos) + cargos dirigentes/coordenação $EPG = (EFP + ECD) / 2$		
EFP = exercício de funções em cargos, carreiras, categorias ou funções para exercício seja exigível uma licenciatura		
Critérios:	> 4 anos e ≤ 8 anos - 16 valores	
	> 8 anos e ≤ 12 anos - 18 valores	
	> 12 anos e < 20 anos - 20 valores	
ECD = exercício de cargos dirigentes ou de coordenação		
Critérios:	Não exerceu - 0 Valores	
	≤ 5 anos - 16 Valores	
	> 5 anos e ≤ 10 anos - 18 Valores	
	> 10 anos - 20 Valores	
Total - $EPG = (EFP + ECD) / 2$		
EPE - Experiência Profissional Específica (desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar)		
Critérios:	Não tem - 0 Valores	
	até 1 ano - 12 Valores	
	> 1 ano e ≤ 3 anos - 14 Valores	
	> 3 anos e ≤ 6 anos - 16 Valores	
	> 6 anos e ≤ 10 anos – 18 Valores	
	> 10 anos - 20 Valores	
FPG – Formação Profissional Geral (últimos 5 anos, à exceção dos diplomas de especialização)		
Critérios:	< 18 horas - 1 valor	
	> 18 horas e < 36 horas - 2 valores	
	≥ 36 horas e < 60 horas - 4 valores	
	≥ 60 horas - 5 valores	

	Especializações - 8 valores	
	Total FPG (máx. 20 valores)	
Nota Final: AC = (2 HA + 1 EPG + 1 EPE + 1 FPG) / 5		

O JÚRI

Ana Cláudia Formiga Fernandes Valente

Ana Luísa Monteiro

António José Almeida

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.)

Ficha da Entrevista Pública (*nome do/a candidato/a*)

Factores de Apreciação	Nota do Presidente (1)	Nota do 1º Vogal (1)	Nota do 2º Vogal (1)	Nota Final (média aritmética simples)
Motivação				
Capacidade de Liderança e Gestão de Pessoas				
Orientação para o serviço público				
Orientação para a inovação e mudança				
Classificação Final (Média Aritmética Simples)				

(1) Classificação na escala de 0 a 20 valores

Fundamentação relativa à EP: _____

O JÚRI

Ana Cláudia Formiga Fernandes Valente

Ana Luísa Monteiro

António José Almeida