Procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), para a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), na carreira e categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Ata N.º 1 da reunião do Júri

Aos 31 dias do mês de janeiro de 2024, pelas 11h00 horas, nas instalações da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), sitas na Av. 24 de Julho, n.º 138, 1399-026 Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal acima identificado, autorizado por deliberação do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P., de 26 de janeiro de 2024, respeitante à ocupação de um posto de trabalho, para o desempenho de funções especialista de sistemas e tecnologias de informação no âmbito dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) .

Estiveram presentes os seus membros efetivos:

Presidente:
- Isabel Caetano, chefe de divisão, da Divisão de Gestão de Tecnologias, Informação e Comunicação (DGTIC) da ANQEP, I.P.;
Vogais efetivos:
- Vera Silva, técnica superior, da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC).
- Cecília Vinhas, na qualidade de vogal suplente, técnica superior, da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC), em substituição do vogal efetivo, Yuri Binev, especialista de sistemas e tecnologias de informação, da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC), que se encontra ausente por motivo de doença.

A reunião do Júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal.

Ponto 2 – Definição dos critérios de admissão/exclusão dos(as) candidatos(as).

Ponto 3 – Definição dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação, da grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção:

A. Avaliação Curricular;
B. Entrevista de Avaliação de Competências.

Ponto 1 – Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal

O aviso de abertura do procedimento concursal teve em conta o disposto n.os 1 e 3 do artigo 30.º e do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com a alínea *a*)

do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, conforme Anexo I, que se anexa à presente Ata e dela faz parte integrante.

Ponto 2 – Definição dos critérios de admissão/exclusão dos(as) candidatos(as)

Serão adotados, como critérios de admissão/exclusão dos(as) candidatos(as), a verificação dos requisitos gerais e especiais previstos na lei, bem como a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

Ponto 3 – Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção

Serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula de valoração final:

CF = (AC * 40%) + (EAC * 60%)

Em que:

CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação e Competências

As ponderações dos fatores (AC)+(EAC) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos(as) candidatos(as) na área relativa aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

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, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A. Avaliação Curricular

No método Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

HA	habilitação académica		Até 20 valores
FP	formação profissional		Até 20 valores
EP	experiência profissional na área	3x	Até 20 valores

Para o efeito, a Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 3EP}{5}$$

A valoração a atribuir em cada fator não poderá exceder os 20 valores.

Os(as) candidatos(as) que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos(das) do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

i. No fator **habilitações académicas** (HA), o Júri deliberou considerar a graduação da seguinte forma:

habilitação académica (HA)	Valoração
licenciatura	16
mestrado	18
doutoramento	20

ii. No fator **formação profissional** (FP) o Júri deliberou que serão consideradas e ponderadas, de acordo com a respetiva duração, apenas as ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar realizadas após 2019, *inclusive*. O Júri não considerará e não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

A pontuação será atribuída de acordo com os seguintes critérios:

formação profissional (FP)	Valoração
ações de formação com duração igual ou inferior a 30 horas	1 valor
ações de formação com duração superior a 30 horas	3 valores
pós-graduação e diploma de especialização	5 valores

Às ações de formação sem indicação do n.º de horas, e somente com a indicação do n.º de dias, aplica-se a escala de conversão de 1 dia/7 horas.

No caso de não ser referida a duração da ação de formação no respetivo certificado, a mesma será pontuada como ação com duração inferior a 30 horas.

A valoração a atribuir neste fator não poderá exceder os 20 valores.

iii. Na **experiência profissional** (EP) o Júri deliberou que ponderar-se-á o exercício das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

A **duração da experiência profissional** será classificada considerando o tempo de serviço prestado pelos(as) candidatos(as), expresso em anos completos, segundo o estabelecido na seguinte escala:

exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho	Valoração
até 12 meses	10
mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	12
mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	14
mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	16
mais de 15 anos	20

B. Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O Júri deliberou que a classificação da EAC será a resultante da média aritmética simples entre a valoração atribuída por cada um dos elementos do Júri ao conjunto dos parâmetros objeto de ponderação de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{EP + MI + CC}{3}$$

Em que:

EP = Experiência profissional — em que se analisará e ponderará o exercício de atividades idênticas ou afins ao conteúdo funcional do posto de trabalho a prover, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade.

MI = Motivação e interesse — visa ponderar as motivações profissionais, interesses e gostos dos(as) candidatos(as) face ao conteúdo e exigências da carreira e categoria, a capacidade de lidar com situações de pressão e a manifestada pelo sentido de disponibilidade.

CC = Capacidade de comunicação — capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal — em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio, a

capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento interpessoal e ainda, o comportamento revelado pelo(a) candidato(a) na entrevista.

Cada um dos fatores será avaliado, tendo presente a caracterização do posto de trabalho a ocupar, compreendendo cinco níveis de hierarquização, aos quais correspondem as seguintes pontuações, de acordo com o n.os 4 e 5 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, a EAC, de caráter público, é avaliada, em cada parâmetro, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, conforme abaixo discriminados, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros.

EAC	Valoração	
Elevado	20	Responde com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência. Apresenta um discurso excecionalmente bem estruturado e manifesta grande profundidade na abordagem das questões relativamente ao fator considerado
Bom	16	Transmite ideias claras, num discurso bastante fluente, devidamente correlacionadas e congruentes no que respeita às questões abordadas, revelando já assinalável nível de comunicação e informação no que concerne ao fator considerado
Suficiente	12	Transmite ideias bastante aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado
Reduzido	8	Transmite um mínimo de ideias aceitáveis relativamente às questões abordadas e ao fator considerado; todavia revelam-se vagas e inseguras no que concerne ao fator considerado
Insuficiente	4	Transmite algumas ideias relativas às questões abordadas, mas estas apresentam-se desconexas, confusas, ou não consegue transmitir qualquer ideia a respeito do fator considerado

Ficam eliminados do procedimento os(as) candidatos(as) que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores neste método.

Ordenação final:

A ordenação final dos(as) candidatos(as) que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas em cada método de seleção,

expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 23.º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

O Júri

Presidente

Isabel Caetano

A vogal efetiva

Vera Silva

A vogal suplente

Cecília Vinhas

Ata N.º 1 – ANEXO I

Aviso

Procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), para a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), na carreira e categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Procedimento concursal

Nos termos do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 30.º e do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, com o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, e ainda da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P., de 26 de janeiro de 2024, precedida do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Agência, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo Incerto, para o exercício de funções na Divisão de Gestão de Tecnologias, Informação e Comunicação da ANQEP, I.P.

1 - Reserva de recrutamento no próprio organismo

Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, para postos de trabalho para a categoria de técnico superior, com as características do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento.

2 – Constituição de reserva de recrutamento interno

No caso de, atenta a lista de ordenação final devidamente homologada do presente procedimento concursal, resultar um número de candidato/a(s) aprovado/a(s) superior ao posto de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado da data da homologação da referida lista, nos termos do disposto nos n.os 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

3 - Legislação aplicável

Ao presente procedimento é aplicável a Portaria n.º 161-A/2021, de 25 de julho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e o Código do Procedimento Administrativo (CPA).

4 - Local de trabalho

O local de trabalho situa-se nas instalações da ANQEP, I.P., sita na Av. 24 de Julho, n.º 138, 1399-026 Lisboa.

5 - Caracterização dos postos de trabalho a ocupar

O posto de trabalho carateriza-se pelo exercício de funções na área de suporte, monitorização, apoio e configuração nas operações de networking na cloud, na rede local e rede pública para disponibilização de serviços e aplicações em segurança:

a) Apoio de primeira linha às solicitações e gestão de tickets;
b) Monitorização proativa e reativa de equipamentos e comunicações;
c) Gestão e acompanhamento do ciclo de vida dos contratos e projetos TI;
d) Implementação de serviços de auditoria e planos de segurança de informação.
- Funções de apoio aos projetos abrangidos pelo PRR.

6 - Posição remuneratória.

A remuneração é a fixada nos termos do art.º 7º do Decreto-Lei nº 88/2023, de 10 de outubro. O posicionamento remuneratório corresponde à posição remuneratória da carreira e categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação, grau 3, 2ª. Posição remuneratória, nível 28 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração base de € 2.023,89.

7 - Requisitos de admissão

Reunir os requisitos de admissão, gerais e especiais, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

7.1 - Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:
a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 - Requisitos especiais:

I.- Candidatos(as) que sejam titulares de habilitação académica de licenciatura em Informática da área 48 da CNAEF, aprovada pela Portaria nº 256/2005, de 16 de março.

II.- De acordo com o disposto na alínea *k)* do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos candidatos(as) que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da ANQEP, I.P. idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Requisitos habilitacionais:

É exigido a licenciatura em Informática da área 48 da CNAEF, aprovada pela Portaria nº 256/2005, de 16 de março.

9 - Condições preferenciais de seleção:

São condições preferenciais a posse de conhecimentos específicos nas seguintes áreas:

- Experiência em redes de comunicação;

- Experiência em planeamento e projeto de redes informáticas (sistemas de cablagem, equipamentos ativos, IOS da CISCO, ACLs);
- Experiência em protocolo TCP/IP, *routing* estático e dinâmico – OSPF;
- Experiência em serviços de redes (DNS, correio eletrónico, www, caching, SNMP, etc.);
- Experiência em mecanismos de auditoria e/ou implementação desses mecanismos;
- Capacidade para alargar conhecimentos e autonomia na procura de soluções;
- Experiência e perfil para suporte e interação com outros serviços;
- Boa capacidade de comunicação;
- Capacidade de orientação para resultados e de trabalho em equipa;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.
- Capacidade de orientação para resultados e de trabalho em equipa;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

10 - Prazo para apresentação das candidaturas:

Dez (10) dias úteis contados da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público.

11 - Formalização de candidaturas

11.1. O procedimento decorre na Bolsa de Emprego Público (BEP), enquanto plataforma dedicada aos procedimentos concursais PRR, com acesso através do endereço https://www.bep.gov.pt/pages/PRR/ListaOfertasPRR.aspx.

11.2. As candidaturas são formalizadas através do preenchimento de formulário próprio disponível online na BEP, em www.bep.gov.pt – ofertas PRR, o qual deve ser submetido acompanhado dos seguintes documentos (exclusivamente em formato PDF), sob pena de exclusão do procedimento concursal:

a) Cópia legível do certificado de habilitações académicas ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para efeitos de comprovação da habilitação académica; b) Curriculum Vitae, detalhado, atualizado, datado e assinado; c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, diretamente relacionadas com o posto de trabalho posto a concurso, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração.

11.3. - Em conformidade com o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no *Curriculum Vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

11.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos, ou a apresentação de documentos falsos, serão punidos nos termos da lei.

11.5 – A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos exigidos, determina a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilita a sua demissão, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15. Da Portaria 233/2022, de 09 de setembro.

12 - Métodos de seleção

12.1 - Regra Geral

No presente procedimento, em conformidade com o disposto no artigo 5º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e no artigo 17º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, serão

aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: a) Avaliação Curricular (AC); e b) Entrevista de avaliação de Competências (EAC).

13 - Valoração dos métodos de seleção

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

CF = 40 % AC + 60 % EAC

em que:

CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

13.1 - Avaliação Curricular

a) A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, o percurso profissional relevância da experiência adquirida e formação realizada.

b) A Avaliação Curricular será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos relevantes a avaliar para os postos de trabalho a ocupar, a fixar pelo Júri, sendo obrigatoriamente considerados os seguintes elementos: i) A habilitação académica; ii) A formação profissional, considerando-se, de acordo com a respetiva duração, as ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar realizadas após 2019, *inclusivé*; iii) A experiência profissional, considerando-se o exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, fator que o Júri deliberou atribuir o índice de ponderação 2, por entender que a natureza das funções exercidas na área para que foi aberto o procedimento se revela da maior importância para a avaliação dos(as) candidatos(as).

13.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

a) A Entrevista de Avaliação de Competências será aplicada aos(às) candidatos(as) aprovados(as), com nota igual ou superior a 9,5 valores no método de seleção Avaliação Curricular.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação e interesse para o exercício da função, a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

c) A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.3 - Utilização faseada dos métodos de seleção

O Júri, atendendo a razões de celeridade no provimento dos postos de trabalho do procedimento em causa, pode optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma

faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, nos seguintes termos:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos(as) candidatos(as), do método Avaliação Curricular;

b) Aplicação do segundo método apenas a parte dos(as) candidatos(as) aprovados(as) no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos(as), por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades.

14 - Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção

Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da ANQEP, I.P., disponibilizada no seu sítio da internet em https://www.anqep.gov.pt, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção, bem como na plataforma onde a candidatura foi apresentada, em www.bep.gov.pt – ofertas PRR.

Os(as) candidatos(as) aprovados(as) em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Em situações de igualdade de valores obtidos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro

15 – Candidatos(as) aprovados(as) e excluídos(as)

15.1 - Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos gerais e especiais de admissão mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.

15.2 - Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, bem como a obtenção de uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

15.3 – Os(as) candidatos(as) admitidos(as) e excluídos(as) serão notificados(as) nos termos do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria 161-A/2021, de 26 de julho, e dos artigos 6.º e 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16 - Homologação da lista de ordenação final:

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos(as) candidatos(as) é afixada em local visível e público das instalações da ANQEP, I.P. e disponibilizada no seu sítio da internet, em https://www.anqep.gov.pt, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção, bem como na plataforma onde a candidatura foi apresentada, conforme o disposto conforme o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da portaria 161-A/2021, de 26 de julho e no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro.

17 - Júri do procedimento concursal

17.1 - Competências

O Júri do procedimento tem as competências estabelecidas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, designadamente, a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal; b) Fixar os parâmetros da avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de

seleção a utilizar; c) Exigir aos(às) candidatos(as), em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Das deliberações do Júri são lavradas Atas, a facultar aos(às) candidatos(as) sempre que o solicitem.

17.2 - Composição do Júri:

Presidente do Júri: – Isabel Caetano, chefe de divisão da Divisão de Gestão de Tecnologias, Informação e Comunicação (GTIC) da ANQEP, I.P.;

1.ª Vogal efetiva - Vera Silva, técnica superior, da divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC), que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos; 2.º Vogal efetivo – Yuri Binev, especialista de sistemas e tecnologias de informação da Divisão de Gestão de Tecnologias, Informação e Comunicação (GTIC), da ANQEP, I.P.; 1.ª Vogal suplente – Carla Ramos, técnica superior da divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC) da ANQEP, I.P.; 1.ª Vogal suplente – Cecília Vinhas, técnica superior da divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC) da ANQEP, I.P.

18 - Os parâmetros da avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva grelha de ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam de Atas de reunião do Júri do procedimento, publicitadas no sítio da Internet da ANQEP, I.P., em https://www.anqep.gov.pt, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção e na plataforma onde a candidatura foi apresentada.

19 - Para o exercício do direito à audiência prévia do(a) interessado(a) é obrigatório que as alegações sejam efetuadas através da plataforma onde a candidatura foi apresentada.

20 - Em cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

21 - Os candidatos portadores de deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, nos termos do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 fevereiro.

22 - Nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente Aviso será publicitado de forma integral na Bolsa de Emprego Público em https://www.bep.gov.pt, por extrato na 2.ª série do *Diário da República* e no sítio da internet da ANQEP, I.P., em https://www.anqep.gov.pt, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção.