

Procedimento concursal para provimento 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 09 de fevereiro de 2024), reuniu, com recurso à videoconferência, no dia 29 de fevereiro de 2024, pelas 10H30, tendo estado presentes

Presidente:

Filipa Henriques de Jesus, Presidente do Conselho Diretivo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.).

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Carla Alexandra Bastos da Silva, Chefe de Divisão da Divisão de Processamento de Vencimento e Abonos da Secretária-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.

O(a) candidato(a), deverá ser detentor de Licenciatura preferencial na área de estudo classificada com o código 38 (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. II. Conhecimento e experiência no exercício de funções na área de atuação do cargo;
- iii. III. Competência e aptidão técnica para o exercício de funções de direção e controlo, na ótica de uma gestão por objetivos;
- iv. IV. Capacidade de coordenação e de liderança de equipas.
- v. V. Será dada preferência a candidatos com experiência em funções semelhantes.

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 de curta duração, cursos específicos para alta direção 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						
	<i>CADAP/ FA>AP Sup.</i>	<i>CAGEP/ FORGEP/ CEFADAL/ GEPAL/ PROGAL FA>AP Int.</i>	<i>Não preenche os parâmetros anteriores</i>		<i>> 100 horas</i>	<i>≤ 100 horas</i>	<i>Não preenche os parâmetros anteriores</i>
Pontuação	<i>5 valores</i>	<i>4 valores</i>	<i>0 valores</i>		<i>3 valores</i>	<i>2 valores</i>	<i>0 valores</i>

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) 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, 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 posse de habilitação académica superior (Mestrado ou Doutoramento).

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

Filipa Henriques de Jesus

Carla Alexandra Bastos da Silva

António José de Sousa Almeida...”