

P  
A  
S

**Procedimento concursal para a contratação excecional de sete (7) trabalhadores 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 técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.**

Ata N.º 1 da reunião do Júri

Aos 07 dias do mês de março de 2023, pelas 15h00 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 06 de março de 2023, respeitante à ocupação de sete postos de trabalho, para o desempenho de funções técnicas no âmbito dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) .

Estiveram presentes os seus membros efetivos:

Presidente:

- Sónia Trindade, diretora de departamento do Departamento de Qualificação de Adultos (DQA) da ANQEP, I.P.;

Vogais efetivos:

- Paulo Vieira, chefe de divisão da Divisão de Administração Geral e Financeira (DAGF) da ANQEP, I.P.;

- Daniel Pereira, chefe de divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC).

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),

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 das seguintes fórmulas de valoração finais:

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

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

P  
D  
S.

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

Handwritten signature and initials.

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.

ly  
D  
ll

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 final 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 excepcionalmente 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:

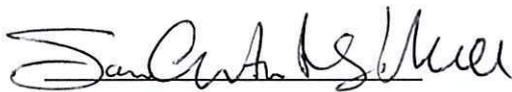
A ordenação final dos(as) candidatos(as) que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se 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.

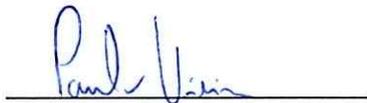
O Júri

Presidente



Sónia Trindade

Os Vogais efetivos



Paulo Vieira



Daniel Pereira

Ata N.º 1 – ANEXO I

Aviso

Procedimento concursal para a contratação excecional de sete (7) trabalhadores 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 técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Handwritten initials: P, D, and a signature.

1 - 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 06 de março de 2023, 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 sete (7) trabalhadores 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 técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

2 - 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.

3 - Reserva de recrutamento centralizada (ERC)

Para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, confirma-se a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC) através de consulta feita à DGAEP, efetuado sob o número ID948.

4 - Recrutamento de trabalhadores(as) em situação de valorização profissional

Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do Regime da Valorização Profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi efetuado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, tendo a entidade gestora daquele sistema (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP) emitido, a 02 de março de 2023, a declaração n.º 119000 de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil pretendido para os postos de trabalho em causa.

ly  
D  
JP

#### 5 – Constituição de reserva de recrutamento interna

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.

#### 6 - 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).

#### 7 - 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.

#### 8 - Caracterização dos postos de trabalho a ocupar

Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de grau de complexidade funcional 3, enquadráveis no conteúdo funcional da carreira geral de técnico superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nas áreas no âmbito a seguir identificado:

- Para as áreas de competências inerentes de Gestão de Projetos, OI, na área dos Fundos Europeus, nomeadamente de funções de apoio aos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), com particular destaque para: Apoiar o desenvolvimento da atividade dos Centros Qualifica e das ofertas de educação e formação de adultos, designadamente através da análise dos pedidos de pagamento e de candidaturas e dos pedidos de alteração no âmbito dos fundos europeus; participação na realização de verificações no local/auditorias, junto das entidades beneficiárias e na elaboração dos respetivos relatórios; organização e arquivo dos processos de financiamento; tratamento de informação e produção de relatórios de apoio à gestão; análise de admissibilidade, mérito e técnico das candidaturas e pedidos de alteração a candidaturas aos fundos europeus, realização de verificações administrativas, nomeadamente de tipologias de operação/investimento em custos reais (análise de documentos de suporte), análise das alegações apresentadas pelas entidades beneficiárias em fase de audiência prévia; análise de admissibilidade técnica, financeira e avaliação do mérito de candidaturas/pedidos de alteração no Sistema de Informação do PT2020 (SIFSE/B2020) e sistema de Informação do Balcão dos fundos, acompanhamento técnico-pedagógico dos projetos (apoio técnico às entidades) e monitorização dos projetos, designadamente: a assistência às Entidades Beneficiárias no esclarecimento de dúvidas e apoio na correta submissão e consequente despiste de erros no Balcão dos Fundos, produção de orientações técnicas, divulgação e informação aos beneficiários, e na organização e participação em sessões de esclarecimento, reuniões de trabalho.

#### 9 - Posição remuneratória.

Py  
D  
X

O posicionamento remuneratório, em conformidade com o previsto no Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, a remuneração a auferir será no valor de 1.320,15€, correspondente à 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de técnico superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

#### 10 - Requisitos de admissão

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

##### 10.1 - Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 - 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

10.3 - Requisitos especiais: poderão candidatar-se aos postos de trabalho os(as) candidatos(as) que sejam titulares de habilitação académica com o grau de licenciatura ou superior.

#### 11 - Formalização de candidaturas

11.1- Prazo para apresentação das candidaturas – 10 dias úteis contados da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público.

11.2 – Formalização das candidaturas – O procedimento decorre na Bolsa de Emprego Público (BEP), enquanto plataforma dedicada, com acesso através do endereço <https://www.bep.gov.pt/pages/PRR/ListaOfertasPRR.aspx>. As candidaturas são formalizadas através do preenchimento de formulário próprio disponível online na BEP, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt) – ofertas PRR, o qual deve ser submetido acompanhado dos seguintes documentos (exclusivamente em formato PDF): 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 A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento

Handwritten signature or initials in blue ink, possibly reading 'L. D. S.' with a period.

concurusal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro.

11.4 - 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.

## 12 - Métodos de seleção

### 12.1 - Regra Geral

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).

### 12.2 - 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

### 12.3 - 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) Este método 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; iii) A experiência profissional.

### 12.4 - 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.

#### 12.5 - 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.

#### 13 - 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 <http://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](http://www.bep.gov.pt) – ofertas PRR.

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

#### 14 – Candidatos(as) aprovados(as) e excluídos(as)

Os(as) candidatos(as) admitidos(as) e excluídos(as) são 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.

#### 15 - 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 <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção, bem como na plataforma onde a candidatura foi apresentada, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da portaria 161-A/2021, de 26 de julho.

#### 16 - Júri do procedimento concursal

##### 16.1 - 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.

ly  
D  
C

ly  
D  
S

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

#### 16.2 - Composição do Júri:

Presidente: – Sónia Trindade, diretora de departamento do Departamento de Qualificação de Adultos (DQA) da ANQEP, I.P.;

1.º Vogal efetivo – Paulo Vieira, chefe de divisão da Divisão de Administração Geral e Financeira (DAGF) da ANQEP, I.P.; que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Daniel Pereira, chefe de divisão da Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC) da ANQEP, I.P.;

Vogais suplentes:

- Maria João Alves, chefe de divisão da Divisão de Acompanhamento dos Centros Qualifica (DACQ) da ANQEP, I.P.;

- Vera Silva, técnica superior da DGPC da ANQEP, I.P.

17 - 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 <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção e na plataforma onde a candidatura foi apresentada.

18 - 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.

19 - 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.

20 - É garantida a reserva de um (1) posto de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 2.º do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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 <http://www.anqep.gov.pt>, na área Recursos Humanos/Recrutamento e Seleção.