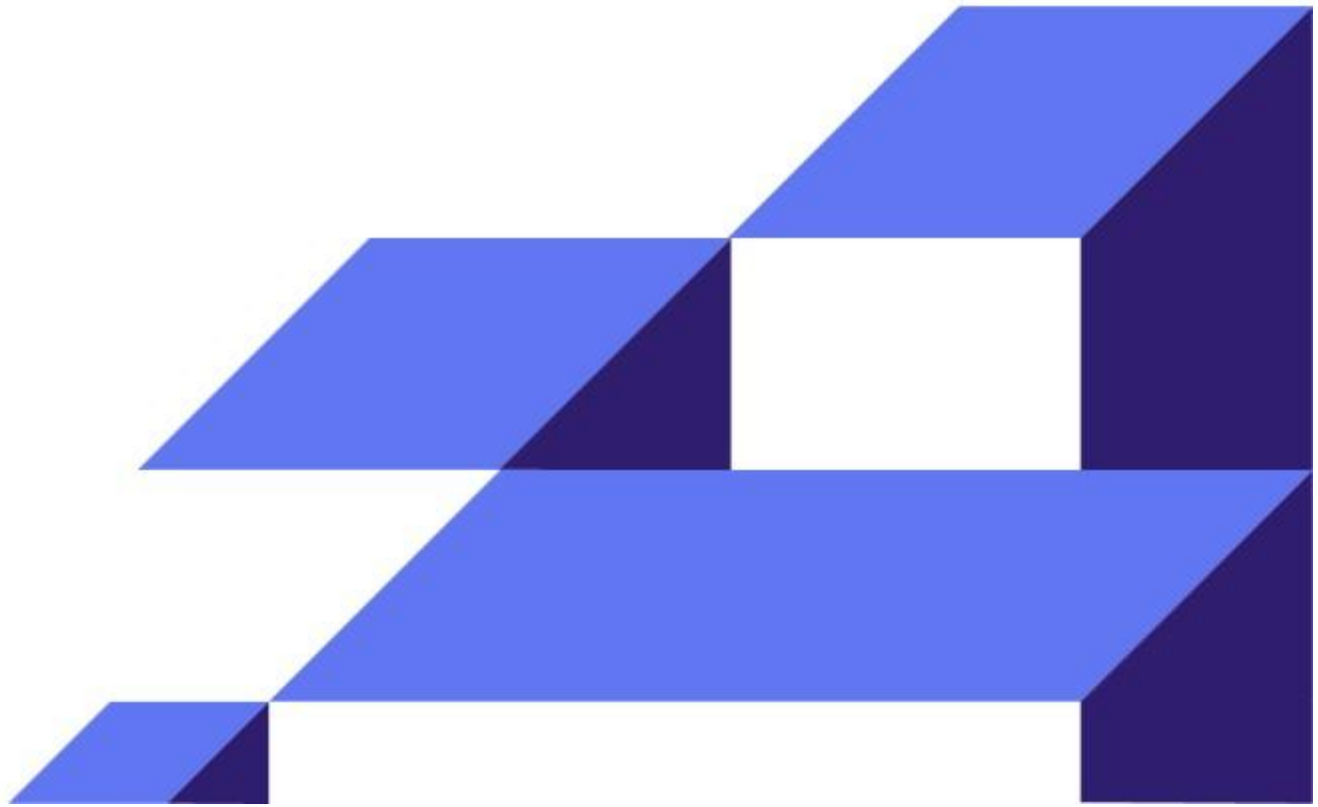
REPÚBLICA PORTUGUESA | EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

DGEPA
Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

ATA N.º 1

Procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, referente ao cargo de Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP)



Procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP)

Ata n.º 1

Aos 29 dias do mês de outubro de 2026, pelas 13.00, reuniu por videoconferência, através da plataforma *Microsoft Teams*, o júri nomeado para o procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, a realizar nos termos do disposto nos artigos 20.º e 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as atribuições constantes no artigo 3.º da Portaria n.º 386/2025/1, de 12 de novembro, publicada no Diário da República n.º 219, 2.ª série, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP), estando presente o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho de 23 de setembro, do Diretor-geral da DGEPA, com a seguinte composição:

- **Presidente:** Nuno Miguel Correia dos Santos Neto Rodrigues, Diretor-Geral da DGEPA;
- **1.ª Vogal:** Carolina Gameiro Nogueira, Subdiretora do Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas (PLANAPP);
- **2.ª Vogal:** Ana Maria Matias Santos Balcão Reis Peão da Costa, Professora Catedrática de Economia, na Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa (Nova *School of Business and Economics).*

A reunião destinou-se a definir os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como a elaboração de todos os documentos necessários para a publicação relativamente ao procedimento concursal em causa, em conformidade com o disposto nos artigos 20.º e 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

O Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite:

- **Ponto 1** - Proceder à definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação;
- **Ponto 2** - Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular (AC);
- **Ponto 3 -** Definição da grelha a aplicar à entrevista pública (EPU);
- **Ponto 4** - Situações de igualdade de valorização final – Critérios de desempate para ordenação do/a(s) candidato/a(s);
- **Ponto 5** - Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, a publicitar na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (BEP) e aviso a publicitar em jornal de expansão nacional.

Relativamente a cada um dos pontos da agenda da reunião, o Júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

Ponto 1 - Proceder à definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação:

Considerando o presente procedimento concursal serão adotados como métodos de seleção a realização de Entrevista Pública (EPU) e por se considerar manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, atendendo ao conteúdo funcional do cargo que se pretende promover, para além do método de seleção obrigatório, Entrevista Pública (EPU), o Júri decidiu ainda aplicar um método de seleção complementar, a saber, o método de Avaliação Curricular (AC). A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte ponderação (cfr. Anexo I - Ficha de Avaliação Final):

Classificação Final (CF) = (AC × 60%) + (EPU x 40%)

Com a Entrevista Pública (EPU) pretende-se uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais dos candidatos, através da exposição de situações vivenciadas pelos próprios relevantes para um bom desempenho da função, possibilitando assim conhecer um pouco mais o candidato, quer a nível pessoal, quer a nível profissional e, deste modo, poder perspetivar-se um recrutamento adequado e com resultados futuros em termos de eficiência e eficácia.

Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, ficando excluído do presente procedimento, o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos de seleção, que se iniciam com a avaliação curricular, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção, que exija a sua presença equivale à exclusão do candidato em causa do procedimento concursal.

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.

Ponto 2 - Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular (AC):

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação do/a(s) candidato/a(s), designadamente a habilitação literária (HL), a formação profissional (FP) o percurso profissional, relevância da experiência profissional (EP) adquirida e tipo de funções exercidas bem como a experiência profissional em cargos dirigentes (EPCD) inerente ao cargo em referência.

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação do/a(s) candidato/a(s), ponderando os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar.

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

AC= (HL x 25%) + (FP x 15%) + (EP x 35%) + (EPCD x 25%)

Assim as regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

- **Habilitação Literária (HL)**: será ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária (HL)	Valoração
Outras licenciaturas Pós-Bolonha	14 valores
Licenciatura Pré-Bolonha em áreas não relacionadas com o cargo a prover	14,5 valores
Licenciatura Pós-Bolonha relacionada com o cargo a prover	17 valores
Licenciatura Pré-Bolonha em áreas relacionadas com o cargo a prover	17,5 valores
Mestrado em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+1,5 valores)
Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+2,5 valores)

A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores.

Os candidatos que apresentem certificados comprovativos de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo do respetivo reconhecimento em território nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e da Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação atual. Os certificados de habilitações obtidas no estrangeiro que não sejam acompanhados do respetivo comprovativo de reconhecimento não serão considerados para efeitos de avaliação das habilitações académicas.

- **Formação profissional (FP):** serão apenas consideradas as ações de formação profissional, realizadas nos últimos cinco (5) anos, que resultem de **direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do cargo a prover**, a comprovar mediante diploma ou certificado, ou outro documento equivalente. Excecionam-se os cursos de pós-graduação na área de atuação do cargo, bem como os cursos de formação avançada para dirigentes intermédios FA-AP, bem como outros cursos designadamente: CAGEP, FORGEP e CADAP, os quais serão considerados desde que realizados nos últimos dez (10) anos.
  Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo, até perfazer um máximo de 20 valores:

Formação profissional (FP)	Valoração
Total de horas de formação relevante com duração indeterminável e/ou inferior a 35 horas	5 valores
Total de horas de formação relevante com duração entre 35 e 70 horas	10 valores
Total de horas de formação relevante com duração entre 71 e 100 horas	12 valores
Total de horas de formação relevante com duração entre 101 e 140 horas	14 valores
Total de horas de formação relevante com duração superior a 140 horas	16 valores
Cursos de formação avançada para dirigentes intermédios FA-AP (incluindo os cursos CAGEP, FORGEP e CADAP)	(+2 valores)
Curso(s) de Pós-Graduação na área do cargo a prover	(+2 valores)

O júri deliberou ainda, que a participação em conferências, *workshops*, *webinars*, seminários e congressos, não serão valoradas como ações de formação.

A valoração da formação profissional realizada será efetuada tendo por base os documentos entregues, comprovativos da formação profissional, sendo que a não entrega dos respetivos comprovativos implica a sua não valoração.

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

Quanto à duração das ações, caso não se verifique a indicação de carga horária, será feita a correspondência de 4 horas por cada dia, 20 horas por semana e 80 horas por mês.

Não se verificando qualquer indicação sobre a duração da ação, ou apenas constando data de início e/ou conclusão, é considerado que corresponde a 4 horas, apenas se valorando dois certificados, sem indicação de duração, por candidato (sendo valorados os mais recentes).

No caso de Curso(s) de Pós-Graduação, não conferentes de grau académico, nas áreas do cargo a prover, apenas será valorado um (1) Curso por candidato.

A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores.

- **Experiência Profissional (EP),** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade do mesmo.

Assim, o fator EP será valorado do seguinte modo, até um limite máximo de 20 valores:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência no exercício de funções **não relacionadas com o cargo a prover**	10 valores
Experiência no exercício de funções **relacionadas com o cargo a prover,** por período inferior a 3 anos	12 valores
Experiência no exercício de funções **relacionadas com o cargo a prover,** por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 valores
Experiência no exercício de funções **relacionadas com o cargo a prover,** por período igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	17 valores
Experiência no exercício de funções **relacionadas com o cargo a prover,** por período igual ou superior a 10 anos	20 valores

- **Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (EPCD),** com incidência sobre a execução de atividades inerentes a ocupação de cargos dirigentes.

Assim, o fator EPCD será valorado do seguinte modo, até um limite máximo de 20 valores:

Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (EPCD)	Valoração
Sem experiência em cargos dirigentes ou cargos dirigentes em área diversa do cargo a prover	0 valores
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover por período inferior a 3 anos	14 valores
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	18 valores
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover por período igual ou superior a 6 anos	20 valores

Para objetivar a classificação final individual do/a(s) candidato/a(s) na Avaliação Curricular, o júri aprovou uma "Ficha Individual de Avaliação Curricular" que faz parte integrante da presente ata (cfr. Anexo II - Ficha Individual de Avaliação Curricular).

Ponto 3 - Definição da grelha a aplicar à entrevista pública (EPU):

A entrevista pública (EPU) visará uma abordagem direta com os candidatos no sentido de obter informações de interesse sobre comportamentos profissionais relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O referido método terá uma duração que não deverá exceder 30 minutos, sendo os níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) ou Insuficiente (4) considerando os seguintes subfactores:

- Motivação profissional (MP);
- Sentido crítico (SC);
- Valorização e atualização profissional (VAP);
- Capacidade de Liderança (CL).

Por Motivação Profissional (MP) entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de plasticidade e de cenarização futura correta e plausível.

Nível de Avaliação	Descrição da Motivação Profissional (MP)	Valoração
Elevado	Evidencia muito elevada motivação e muito elevado interesse pelo exercício de funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	20 Valores
Bom	Evidencia grande interesse e motivação pelo exercício de funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	16 Valores
Suficiente	Evidencia interesse pelo exercício de funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	12 Valores
Reduzido	Evidencia algum interesse para o exercício das funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia escasso interesse para o exercício das funções na área funcional do presente processo de recrutamento.	4 Valores

Por Sentido Crítico (SC) entende-se um discurso com capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais apresentadas.

Nível de Avaliação	Descrição do Sentido Crítico (SC)	Valoração
Elevado	Manifesta elevada capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma elevada capacidade de inovação na procura de soluções.	20 Valores
Bom	Manifesta boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma boa capacidade de inovação na procura de soluções.	16 Valores
Suficiente	Manifesta suficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma suficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	12 Valores
Reduzido	Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma reduzida capacidade de inovação na procura de soluções.	8 Valores
Insuficiente	Manifesta insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma insuficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	4 Valores

Por Valorização e Atualização Profissional (VAP) pretende-se avaliar o nível de preparação do candidato, através da qualidade do discurso apresentado, evidenciando a adequação da sua experiência profissional ao exercício do cargo a prover. Pretende-se igualmente aferir a preocupação com a atualização e valorização profissional contínuas, bem como o grau de envolvimento pessoal na sua evolução e desenvolvimento.

Nível de Avaliação	Descrição da Valorização e Atualização Profissional (VAP)	Valoração
Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao nível da área de atuação do cargo a prover.	20 Valores
Bom	Revela variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever boa capacidade de adaptação ao nível da área de atuação do cargo a prover.	16 Valores
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever uma satisfatória capacidade de adaptação ao nível da área de atuação do cargo a prover.	12 Valores
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever fraca capacidade de adaptação ao nível da área de atuação do cargo a prover.	8 Valores
Insuficiente	Revela inexpressiva variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever incapacidade de adaptação ao nível da área de atuação do cargo a prover.	4 Valores

Por Capacidade de Liderança (CL) entende-se avaliar a sensibilidade do candidato em relação à área em que vai incidir a seleção, bem como o espírito de participação e de crítica a nível de liderança de uma equipa (maior ou menor capacidade para influenciar os comportamentos dos outros) de forma a atingir os objetivos propostos, exigindo visão, capacidade de planeamento e ação, respeitando as diferenças de cada pessoa.

Nível de Avaliação	Descrição da Capacidade de Liderança (CL)	Valoração
Elevado	Revela um nível muito elevado na apresentação de soluções criativas e reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	20 Valores
Bom	Revela um nível elevado na apresentação de soluções criativas e reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	16 Valores

Suficiente	Revela um nível razoável na apresentação de soluções criativas e reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	12 Valores
Reduzido	Revela um nível pouco satisfatório na apresentação de soluções criativas e reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	8 Valores
Insuficiente	Revela-se incapaz de apresentar soluções criativas e reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	4 Valores

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos subfatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EPU = \frac{MP + SC + VAP + CL}{4}$$

Em que:

EPU = Entrevista Pública

MP = Motivação profissional

SC = Sentido crítico

VAP = Valorização e atualização profissional

CL = Capacidade de Liderança

A classificação destes subfatores far-se-á de acordo com a grelha apresentada no Anexo III - Ficha Individual da Entrevista Pública.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista pública (EPU) por motivo não legalmente justificado, independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular (AC). Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Entrevista Pública inferior a 9,50 valores.

Ponto 4 - Situações de igualdade de valorização final - Critérios de desempate para ordenação do/a(s) candidato/a(s) na respetiva ordenação:

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.

Em caso de igualdade de classificação final, serão aplicados os seguintes critérios para desempate na ordenação final, pela seguinte prioridade:

a) Maior classificação obtida na Entrevista Pública (EPU);
b) Maior classificação obtida na Avaliação Curricular;
c) Maior classificação obtida no fator Experiência Profissional;
d) Maior tempo de exercício em cargos dirigentes.

Ponto 5 - Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, a publicitar na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (BEP) e aviso a publicitar em jornal de expansão nacional:

O Júri deliberou aprovar o aviso de abertura (Extrato) que se encontra em anexo à presente Ata, dela fazendo parte integrante (cfr. Anexo IV - Aviso de abertura (Extrato)) a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicitação, respetivamente, na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (BEP) (cfr. Anexo V - Aviso de abertura BEP) e na página eletrónica da DGEPA, bem como proceder à publicitação do aviso em jornal de expansão nacional (cfr. Anexo VI - Aviso).

Deliberações finais:

Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora do prazo de receção das mesmas.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que, de todas as decisões tomadas pelo júri não haverá lugar a audiência de interessados, ao abrigo do n.º 13 do artigo 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal, por parte da entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico o provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau a realizar nos termos do disposto nos artigos 20.º e 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP).

As notificações e convocatórias resultantes do presente procedimento são efetuadas exclusivamente através de correio eletrónico, conforme indicado no requerimento da candidatura, com recibo de entrega da notificação.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente	A 1.ª Vogal	A 2.ª Vogal
Nuno Neto Rodrigues	Carolina Nogueira	Ana Balcão Reis

Nota: A ata original encontra-se devidamente assinada, por todos os elementos, e arquivada na pasta do procedimento concursal, tendo em conta que as assinaturas se tratam de dados pessoais protegidos.

Anexo I - Ficha de Avaliação Final

REPÚBLICA PORTUGUESA | EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO
DGEPA Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

Procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP)

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

Identificação do(a) Candidato(a):

Avaliação Curricular (AC)	
Entrevista Pública (EPU)	
Classificação Final (CF) = (ACx60%) + (EPUx40%)	

O Presidente

A 1.º Vogal

A 2.º Vogal

Anexo II - Ficha Individual de Avaliação Curricular

REPÚBLICA PORTUGUESA | EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

DGEPA Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

Procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP)

ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Identificação do(a) Candidato(a):

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0 a 20 valores)	AC = (HLx25%) + (FPx15%) + (EPx35%) + (EPCDx25%)
Habilitação Literária (HL)	0
Formação profissional (FP)	0
Experiência Profissional (EP)	0
Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (EPCD)	0
Pontuação Total (PT)	0,00

Habilitação Literária (HL)	Valoração	Valoração final
Outra licenciatura Pós-Bolonha	14 valores	
Licenciatura Pré-Bolonha em áreas não relacionadas com o cargo a prover	14,5 valores	
Licenciatura Pós-Bolonha relacionada com o cargo a prover	17 valores	
Licenciatura Pré-Bolonha em áreas relacionadas com o cargo a prover	17,5 valores	
Mestrado em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+1,5 valores)	
Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+2,5 valores)	

Formação profissional (FP)	Valoração	Valoração final
Total de horas de formação relevante com duração indeterminável e/ou inferior a 35 horas	5 valores	
Total de horas de formação relevante com duração entre 35 e 70 horas	10 valores	
Total de horas de formação relevante com duração entre 71 e 100 horas	12 valores	
Total de horas de formação relevante com duração entre 101 e 140 horas	14 valores	
Total de horas de formação relevante com duração superior a 140 horas	16 valores	
Cursos de formação avançada para dirigentes intermédios FA-AP (incluindo os cursos CAGEP, FORGEP e CADAP)	(+2 valores)	
Curso(s) de Pós-Graduação na área do cargo a prover	(+2 valores)	

Experiência Profissional (EP)	Valoração	Valoração final
Experiência no exercício de funções não relacionadas com o cargo a prover	10 valores	
Experiência no exercício de funções relacionadas com o cargo a prover, por período inferior a 3 anos	12 valores	
Experiência no exercício de funções relacionadas com o cargo a prover, por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	14 valores	
Experiência no exercício de funções relacionadas com o cargo a prover, por período igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	17 valores	
Experiência no exercício de funções relacionadas com o cargo a prover, por período igual ou superior a 10 anos	20 valores	

Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (EPCD)	Valoração	Valoração final
Sem experiência em cargos dirigentes ou cargos dirigentes em área diversa do cargo a prover	0 valores	
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover por período inferior a 3 anos	14 valores	
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	16 valores	
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover por período igual ou superior a 5 anos	20 valores	

Data:

O Presidente

A 1.º Vogal

A 2.º Vogal

ANEXO III - Ficha Individual da Entrevista Pública

REPÚBLICA PORTUGUESA | EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO
DGEPA Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

Procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP)

ANEXO III - FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PÚBLICA

Identificação do(a) Candidato(a):

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores
Motivação profissional (MP)					
Sentido crítico (SC)					
Valorização e Atualização profissional (VAP)					
Capacidade de Liderança (CL)					
Pontuação TOTAL (PT)	0				
Classificação da EPU (PT:4) *	0				

(*) EPU = MP + SC + VAP + CL / 4

Resumo dos assuntos abordados e fundamentação das classificações:

Data:

O Presidente

A 1.ª Vogal

A 2.ª Vogal

ANEXO IV – Aviso de Abertura (Extrato)

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

Aviso (Extrato) n.º /2026

Sumário: *Procedimento Concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau em regime de comissão de serviço, para a Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP), da Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação.*

Procedimento Concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau em regime de comissão de serviço, para a Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP), da Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação.

Nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, por despacho do Diretor-geral, torna-se público que a Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação (DGEPA) vai proceder à abertura, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia de publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), do procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, com as atribuições constantes no artigo 3.º da Portaria n.º 386/2025/1, de 12 de novembro, publicado no Diário da República n.º 219, 2.ª série, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP).

A indicação dos requisitos formais de provimento, de perfil pretendido, da composição do júri e dos métodos de seleção do concurso visado serão publicitados na BEP, (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica da DGEPA (www.dgepa.meci.pt) no prazo de dois dias úteis a contar da publicitação do presente aviso.

29 de outubro de 2026 — O Diretor-Geral, *Nuno Miguel Correia dos Santos Neto Rodrigues*

ANEXO V - Aviso de abertura BEP

Detalhe de Oferta de Emprego

Tipo oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção intermédia de 1.º grau
Nível Orgânico: Ministério da Educação, Ciência e Inovação
Organismo: DGEPA
Regime: Cargos não inseridos em carreiras.
Cargo: Direção Intermédia de 1º grau.

Área de Atuação: Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP) - A área de atuação do cargo consta no artigo 3.º da estrutura das unidades nucleares da DGEPA, aprovadas pela Portaria n.º 386/2025/1, de 12 de novembro, publicada no Diário da República, N.º 219, 2.ª série, de 12 de novembro de 2026, conjugado com as competências genéricas descritas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão atualizada.

Remuneração: 3.347,34 € **Suplemento Mensal:** 348,72€

Conteúdo Funcional: Para além das funções de conteúdo genérico previstas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão atualizada, abrange o exercício das competências expressamente definidas na área de atuação.

Habilitação Literária: Licenciatura em Ciências Sociais, Ciências Políticas, Sociologia, Economia, Administração Pública, Matemática, Estatística ou Gestão.
Descrição do perfil requerido:

a) Experiência profissional na área da monitorização e/ou avaliação das políticas públicas;
b) Experiência profissional diversificada nos últimos 4 anos em diferentes funções ou cargos dirigentes em entidades públicas;
c) Detenção de grau académico de licenciatura;
d) Disponibilidade imediata para assegurar o exercício de funções;
e) Capacidade de gestão, de planeamento e prospetiva, de execução de tarefas e coordenação de equipas, de acordo com os objetivos gerais estabelecidos pelo organismo;

f) Capacidade de liderança, de resiliência, de comunicação e de relacionamento interpessoal;
g) Capacidade de iniciativa, espírito dinâmico e de gestão da mudança.

Métodos de Seleção a utilizar: Avaliação curricular e entrevista pública.

Constituição do Júri:

- **Presidente:** Nuno Miguel Correia dos Santos Neto Rodrigues, Diretor-Geral da DGEPA;
- **1.ª Vogal:** Carolina Gameiro Nogueira, Subdiretora do Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas (PLANAPP);
- **2.ª Vogal:** Ana Maria Matias Santos Balcão Reis Peão da Costa, Professora Catedrática de Economia, na Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa (Nova *School of Business and Economics)*.

Local de Trabalho: DGEPA

Morada: Av. 24 de Julho, nº 134, 1399-054 Lisboa

Total de Postos de Trabalho: 1

Requisitos Formais de Provimento: Os constantes do n.º 1 do artigo 20.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro na redação atual.
Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial / órgão de Comunicação Social:

Apresentação de Candidatura: recrutamento.dgepa@dgepa.meci.pt
Formalização da Candidatura: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Diretor-Geral da DGEPA com expressa referência ao Aviso de publicação no prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente Aviso, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).
Do requerimento deverão constar os seguintes elementos:

1. Identificação completa do candidato, ou seja, nome completo, profissão, data de nascimento, nacionalidade, número e data de validade do Cartão de Cidadão, número de contribuinte, residência, contacto telefónico e endereço eletrónico;
2. Identificação do procedimento concursal a que se candidata;

3. Identificação do cargo a que se candidata;
4. Habilitações literárias e profissionais;
5. Carreira e categoria detida, organismo a cujo mapa de pessoal pertence e organismo onde exerce funções e natureza do vínculo à Administração Pública;
6. Declaração de compromisso de honra em como todas as declarações prestadas são verdadeiras;
7. O requerimento deverá ser acompanhado da seguinte documentação, podendo a sua ausência implicar a exclusão do presente procedimento concursal:
   a) *Curriculum Vitae*, atualizado à data da candidatura, detalhado e assinado, do qual conste, designadamente, as habilitações literárias; as funções que exerce e as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes; a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, das entidades que as promoveram, da duração e das datas de realização; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;
   b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias e das ações de formação;
   c) Declaração comprovativa de vínculo de emprego público atualizada, emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, da qual constem a natureza do vínculo à função pública; a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, reportada à data da publicitação do presente Aviso, bem como da menção dos cargos desempenhados, respetivas datas e duração;
   d) Declaração de funções relativa a cada uma das atividades desenvolvidas e com relevância para o presente procedimento.

Os candidatos serão notificados através de correio eletrónico, do resultado do concurso, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme o disposto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na versão atual.

Contacto: recrutamento.dgepa@dgepa.meci.pt
Data da Publicação:
Data-limite:

ANEXO VI – Aviso a publicitar em jornal de expansão nacional

DGEPA Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

Aviso

Nos termos do n.os 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, por despacho do Diretor-geral, torna-se público que a Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação (DGEPA) vai proceder à abertura, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia de publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), do procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau, em regime de comissão de serviço, com as atribuições constantes no artigo 3.º da Portaria n.º 386/2025/1, de 12 de novembro, publicada no Diário da República n.º 219, 2.ª série, referente ao cargo de Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP).

A indicação dos requisitos formais de provimento, de perfil pretendido, da composição do júri e dos métodos de seleção do concurso visado serão publicitados na BEP, (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica da DGEPA, (www.dgepa.meci.pt) no prazo de dois dias úteis a contar da publicitação do presente aviso.

29 de outubro de 2026 — O Diretor-Geral, *Nuno Miguel Correia dos Santos Neto Rodrigues*.