

## ATA N.º 1

No dia 21 de agosto de 2025, pelas 11h00, reuniu, através de videoconferência na plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Chefe de Departamento de Assessoria Jurídica e Contratação Pública, integrado na Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais, previsto no ponto 4.1. do Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro, com a presença dos seguintes membros:

**Presidente:** Dra. Susana Martins, Diretora dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais do Instituto Nacional de Administração, I. P.

**Vogais:** Professor Doutor José Fontes, Professor Catedrático da Academia Militar - Instituto Universitário Militar; e Dra. Joana Catalão, Diretora de Processos e Serviços de Suporte de Compras Públicas da Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P.

Aberta a sessão, a Presidente dirigiu os seus cumprimentos institucionais e pessoais aos restantes membros do júri.

Deliberou o júri que será secretariado pela Dra. Cristina Maria Rouxinol Seixas, e na sua ausência será substituída pela Dra. Filipa Correia Faria.

Para efeito de avaliação da competência técnica e aptidão para exercício do cargo a prover, o júri iniciou os trabalhos com o objetivo de definir os critérios e as regras de aplicação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

### 1. Classificação Final (CF)

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 pontos e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{6AC + 4EP}{10}$$

10

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EP** = Entrevista Pública

Os resultados serão aproximados às centésimas em todos os cálculos efetuados.

## **2. Avaliação Curricular:**

Visa avaliar as aptidões profissionais do candidato, com base na análise do respetivo currículo profissional, e apenas serão tidas em conta pelo júri as informações constantes da candidatura, desde que devidamente comprovadas documentalmente, sendo considerados os seguintes fatores:

- 2.1. Habilitação Académica (HA)**, em que se pondera o nível habilitacional;
- 2.2. Experiência Profissional (EP)** que resulta da avaliação ponderada da experiência profissional na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente, designadamente na área para o qual é aberto o concurso;
  - 2.2.1. Experiência Profissional Geral (EPG)**, em que se pondera o exercício de funções em carreiras/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções em carreiras de grau de complexidade 3, designadamente na área para a qual é aberto o concurso, com avaliação da sua duração, natureza e complexidade dessa mesma experiência profissional;
  - 2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se pondera o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;
- 2.3. Formação Profissional (FP)**, em que se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

A **Avaliação Curricular (AC)** dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = HA + 2EP + FP}$$

4

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada tendo o júri deliberado atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 1 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 2 à experiência profissional, uma vez que se pretende valorizar a experiência no exercício de funções enquanto dirigente intermédio na área em que é aberto o concurso, e o coeficiente 1 à

formação profissional, por o júri entender ser este um indicador de relevância para o exercício do cargo.

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular, o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

### **2.1. Habilitação Académica:**

Na avaliação do fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela seguinte.

<b>Valoração</b>	<b>Habilitação Académica (HA)</b>
<b>20 Valores</b>	Doutoramento na área CNAEF* Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.
<b>18 Valores</b>	Mestrado nas áreas CNAEF* Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.
<b>16 Valores</b>	Licenciatura nas áreas CNAEF* Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.
<b>10 Valores</b>	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes da identificada anteriormente: Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.

\*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

### **2.2. Experiência Profissional**

Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, o júri decidiu que a classificação final resultará da avaliação ponderada na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente na área de atuação para o qual é aberto o concurso, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (2EPG + EPE)$$

### 2.2.1. Experiência Profissional Geral (EPG)

O júri deliberou valorizar o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na área para a qual é aberto o concurso, nos seguintes termos:

**Sendo EPG:**

<b>Valoração</b>	<b>Descrição da Experiência Profissional Geral</b>
<b>20 valores</b>	Seis ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área funcional do concurso.
<b>16 valores</b>	Até seis anos em carreira de grau de complexidade 3, na área funcional do concurso.
<b>12 valores</b>	Seis ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área funcional do concurso.
<b>10 valores</b>	Até seis anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área funcional do concurso.

O tempo de serviço aqui avaliado não é cumulativo. No caso de o candidato ter desempenhado funções dentro e fora da área funcional do concurso, é considerado o exercício de funções que atribua ao candidato a melhor valoração.

### 2.2.2. Experiência Profissional Específica (EPE)

O júri deliberou valorizar o desempenho de funções dirigentes na área para que é aberto o concurso;

**Sendo EPE:**

<b>Valoração</b>	<b>Tipologia da Experiência Profissional Específica</b>
<b>20 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a seis anos.
<b>18 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a três anos.

<b>16 valores</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a três anos.
<b>0 valores</b>	Sem desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso.

### 2.3 Formação Profissional (FP)

Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer a formação profissional relacionada com o exercício do cargo dirigente, previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, quer a formação profissional nas áreas técnicas indicadas infra. Serão consideradas todas as tipologias de formação profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção);
- Duração da ação.

<b>Formação no domínio específico da área funcional do concurso (FDE)</b>	<b>Valoração</b>	<b>Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)</b>	<b>Valoração</b>
<b>Até 70 horas de formação</b>	<b>5</b>	Até 50 horas de formação	<b>5</b>
<b>Até 140 horas de formação</b>	<b>8</b>	Superior a 50 horas de formação	<b>8</b>
<b>Até 250 horas de formação</b>	<b>9</b>	FA>AP – Futuros Dirigentes	<b>9</b>
<b>Superior 250 horas de formação</b>	<b>10</b>	FA>AP/FORGEP/CAGEP/CADAP	<b>10</b>

$$FP = FDE + FGL$$

As ações que não especificarem o número de horas, no entanto, indiquem horário completo (dia inteiro) e calendário, serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas;

- A uma semana 30 horas;
- A um dia 6 horas;
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

A valoração total do presente fator, resulta da soma das duas componentes apreciadas: Formação na área da Gestão e Liderança (FGL) e Formação no Domínio Específico (FDE) da área funcional do concurso.

### 3. Entrevista Pública (EP)

Tendo em consideração a complexidade tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, bem como o perfil necessário, o júri deliberou avaliar os seguintes fatores:

**Liderança e Gestão das Pessoas** – Visa apreciar a habilidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, a maturidade emocional, a capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus subordinados, e a aptidão na gestão de equipas.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Val.
<b>1.º Nível</b>	Evidencia excelente capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus colaboradores e aptidão na gestão de equipas.	5
<b>2.º Nível</b>	Evidencia elevada capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus colaboradores e aptidão na gestão de equipas.	4
<b>3.º Nível</b>	Evidencia capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para empatizar, habilitar e autonomizar os seus colaboradores e aptidão na gestão de equipas.	3
<b>4.º Nível</b>	Evidencia escassa capacidade para influenciar atitudes, perceções e comportamentos dos liderados, maturidade emocional, capacidade para	2

	empatizar, habilitar e autonomizar os seus colaboradores e aptidão na gestão de equipas.	
<b>5.º Nível</b>	Não evidencia capacidade para mobilizar, dinamizar e coordenar pessoas e equipas, bem como não revela sentido de responsabilidade para o exercício das funções dirigentes.	0

**3.2. Motivação para a área a provimento** – Visa apreciar a vontade de constante atualização técnica e o interesse manifestado para o exercício das funções.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

<b>Nível</b>	<b>Descrição</b>	<b>Val.</b>
<b>1.º Nível</b>	Evidencia excelente capacidade e vontade de constante atualização técnica e manifesta elevado interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5
<b>2.º Nível</b>	Evidencia elevada capacidade e vontade de constante atualização técnica, e manifesta interesse no exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4
<b>3.º Nível</b>	Evidencia capacidade e vontade para intermitentemente se atualizar tecnicamente e demonstrando algum interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	3
<b>4.º Nível</b>	Evidencia escassa capacidade e vontade de atualização técnica e demonstra escasso interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	2
<b>5.º Nível</b>	Não revela capacidade ou vontade de atualização técnica, nem demonstra interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	0

**3.3. Orientação para resultados** – Visa apreciar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para a resposta reflexiva da Administração

Pública aos desafios sociais contemporâneos (através da demonstração pelo candidato de que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis, e outras relevantes à atividade do Departamento de Assessoria Jurídica e Contratação Pública).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

<b>Nível</b>	<b>Descrição</b>	<b>Val.</b>
<b>1.º Nível</b>	Demonstra excelente capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	5
<b>2.º Nível</b>	Demonstra elevada capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando elevada determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	4
<b>3.º Nível</b>	Demonstra capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	3
<b>4.º Nível</b>	Demonstra escassa capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e	2

	orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	
<b>5.º Nível</b>	Não demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, não revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) e para resposta reflexiva da Administração Pública aos desafios sociais contemporâneos.	0

**3.4. Orientação para o Serviço Público** - Considera a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

<b>Nível</b>	<b>Descrição</b>	<b>Val.</b>
<b>1.º Nível</b>	Demonstra excelente capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	5
<b>2.º Nível</b>	Demonstra elevada capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	4
<b>3.º Nível</b>	Demonstra capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço	3

	público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	
<b>4.º Nível</b>	Demonstra escassa capacidade ou capacidade inconsistente de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	2
<b>5.º Nível</b>	Não demonstra capacidade de: aplicar os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos, de adaptar o funcionamento do serviço de forma alinhada com valores da transparência, integridade e imparcialidade e de acrescentar valor na gestão e no serviço público.	0

A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública resultará da soma obtida em cada um dos fatores de ponderação ora estabelecidos, num máximo de 20 valores.

A classificação em cada fator resultará da média aritmética das classificações atribuídas pelos membros do júri, arredondada para a unidade inferior ou superior, consoante o valor decimal apurado seja, respetivamente, inferior ou superior a 5.

Por fim, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual a utilizar na Entrevista Pública e da ficha de classificação final de cada candidato, cujos modelos se encontram, respetivamente, no anexo I e II à presente ata, desta constituindo parte integrante.

**4.** Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder,

preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Mais deliberou, também por unanimidade, que as comunicações e notificações dirigidas aos candidatos serão realizadas pela Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que foi lida e aprovada e que vai ser assinada pelos membros do júri.

<b>A Presidente do Júri</b>	<b>O Vogal</b>	<b>A Vogal</b>
Susana Martins	José Fontes	Joana Catalão

## ANEXO I

**Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Departamento de Assessoria Jurídica e Contratação, do INA, I. P., integrado na Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais, ponto 4.1. do Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.**

### ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)

Candidato:						
Fatores	Parâmetros	Valores			Média	Assuntos abordados
		PJ	V1	V2		
Liderança e Gestão das Pessoas	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Motivação para a área a provimento	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Orientação para os resultados	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
Orientação para o serviço público	5					
	4					
	3					
	2					
	0					
<b>Soma das médias apuradas em cada fator</b>						
<b>Fundamentação:</b>						

## ANEXO II

**Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Departamento de Assessoria Jurídica e Contratação, do INA, I. P., integrado na Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais, ponto 4.1. do Despacho n.º 596/2024, de 19 de janeiro.**

CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL			
NOME: <input type="text"/>			
FACTORES DA AVALIAÇÃO CURRICULAR			
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)			Classificação <input type="text" value="0,00"/>
Habilitação Académica	Doutoramento na área CNAEF* Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.	Pontuação 20	Avaliação (Assinalar c/ x)
	Mestrado nas áreas CNAEF* Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.	18	
	Licenciatura nas áreas CNAEF* Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.	16	
	Licenciatura em áreas CNAEF* diferentes da identificada anteriormente: Grande grupo 3 Ciências Sociais e Direito, área de estudo 38 -Direito.	10	
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)			Classificação <input type="text" value="0,00"/>
FP = FDE + FGL			
Formação no domínio específico da área funcional do concurso (FDE)	Até 70 horas de formação	Pontuação 5	Somatório nº (Assinalar c/ x)
	Até 140 horas de formação	8	
	Até 250 horas de formação	9	
	Superior 250 horas de formação	10	
Formação na área da Gestão/ Liderança (FGL)	Até 50 horas de formação	5	
	Superior a 50 horas de formação	8	
	FA>AP – Futuros Dirigentes	9	
	FA>AP/FORGEP/CAGEP/CADAP	10	

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)		EP = (EPG*2+EPE*1)/3	Classificação		0,00
		<b>Pontuação</b>	<b>Avaliação</b>		
			(Assinalar c/ x)		
<b>Experiência Profissional Geral (EPG)</b>	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área funcional do concurso.	20			Classificação <span style="float: right;">█</span>
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, na área funcional do concurso.	16			
	6 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área funcional do concurso.	12			
	Até 6 anos em carreira de grau de complexidade 3, fora da área funcional do concurso.	10			
<b>Experiência Profissional Específica (EPE)</b>	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 6 anos.	20			
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período superior a 3 anos.	18			
	Com desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso, por período igual ou inferior a 3 anos.	16			
	Sem desempenho de cargo de direção intermédia na área funcional do concurso.	0			
					Classificação <span style="float: right;">█</span>
4. CLASSIFICAÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR 60% (AC)		AC= HA+FP+ZEP/4	Classificação		0,00
		<b>Ponderação</b>	<b>Bruta</b>	<b>Ponderada</b>	
1	HABILITAÇÃO ACADÉMICA	1	0,00	0,00	
2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	0,00	0,00	
3	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	2	0,00	0,00	
FACTORES DA ENTREVISTA PÚBLICA					
		Classificação		0,00	
		Classificação			
A	Liderança e Gestão das Pessoas	0			
B	Motivação para a área a provimento	0			
C	Orientação para resultados	0			
D	Orientação para o serviço público	0			
CLASSIFICAÇÃO FINAL INDIVIDUAL		CF= 60% (AC)+ 40% (EP)	Classificação Final		0,00
		<b>Ponderação</b>			
1	AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	0,00	0,00		
2	ENTREVISTA PÚBLICA (EP)	0,00	0,00		