Procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de direção intermédia de 1º grau do Departamento de Gestão de Recursos, da Entidade Orçamental

ATA Nº I

Pelas 11horas do dia 20 de outubro de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com a presença do Eng.º Joaquim Fernando Ribeiro Muxagata, Subdiretor-Geral da Entidade Orçamental, na qualidade de Presidente, da Mestre Maria Fernanda Alves Pimenta, Diretora de Organização e Gestão do Instituto Nacional da Propriedade Industrial, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e da Professora Associada Rosária Maria Pereira Ramos, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Proceder à definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação;

Ponto 2 – Fixar os fatores a avaliar em cada método e elaborar as respetivas grelhas de avaliação;

Ponto 3 – Definir os critérios de desempate;

Ponto 4 – Estabelecer um cronograma para a realização do procedimento concursal.

Aberta a sessão pelo presidente do júri e verificada a existência de quórum, deu-se início à ordem de trabalhos definida.

Ponto 1 - Definição dos métodos seleção a aplicar e respetiva ponderação

Os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP).**

A classificação final e a ordenação dos candidatos, pela aplicação dos métodos de seleção, serão expressos numa classificação final, de zero a vinte valores (com arredondamento até às centésimas), obtida pela média aritmética ponderada entre as classificações atribuídas à Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP) através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC*0,4 + EP*0,6$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EP = Entrevista Pública.

Ponto 2 – Fixar os fatores a avaliar em cada método e elaborar as respetivas grelhas de avaliação

1. Avaliação Curricular (AC):

O júri deliberou que, em sede de Avaliação Curricular (AC), será considerada a Habilitação Literária (HL), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Experiência em cargo dirigente (ECD), conforme grelha que constitui o anexo I à presente ata.

O resultado da avaliação resulta da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos diferentes fatores:

$$AC = HL*0,25 + FP*0,15 + EP*0,3 + ECD*0,3$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitações Literárias;

FP = Formação Profissional e complementar relevante para o cargo;

EP = Experiência Profissional;

ECD = Experiência em cargo dirigente (ECD).

2. Entrevista Pública (EP):

O júri deliberou, que em sede de Entrevista Pública (EP) serão avaliados os seguintes parâmetros e critérios:

1. **Motivação e orientação para resultados -** Visa avaliar a capacidade de concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e das funções e a motivação para o exercício do cargo a prover;
2. **Qualidade da experiência profissional** – Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do(a) candidato(a) para o exercício do posto de trabalho a ocupar, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
3. **Tolerância à pressão e contrariedades** – Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;
4. **Análise e sentido crítico** – Visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica numa perspetiva de sustentação de tomadas de decisão, tendo em conta a capacidade de adaptação e melhoria contínua;
5. **Expressão e fluência verbais (Capacidade de Comunicação**) - Visa avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral e do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do(a) candidato(a), com resposta e discurso coerentes.

A classificação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos citados fatores, expressa pela seguinte fórmula, e conforme grelha que constitui o anexo II à presente ata:

$$EP = MOR*0,25 + QEP*0,25 + TPC*0,2 + ASC*0,2 + EF*0,1$$

Em que:

EP = Entrevista Profissional;

MOR = Motivação e orientação para resultados;

QEP = Qualidade da experiência profissional;

TPC = Tolerância à pressão e contrariedades;

ASC = Análise e sentido crítico;

EF = Expressão e fluência verbais (Capacidade de Comunicação).

A falta de comparência à Entrevista Pública por parte dos candidatos equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.

Ponto 3 – Definir os critérios de desempate

Em caso de empate, será selecionado(a) o(a) candidato(a) que tenha obtido melhor pontuação na grelha de entrevista pública.

Subsistindo o empate, será preferido(a) o(a) candidato(a) com experiência mais recente em cargo dirigente em área similar à do posto a concurso.

Ponto 4 - Estabelecer um cronograma para a realização do procedimento concursal.

No prazo de 10 dias úteis após o termo da submissão das candidaturas, o júri deverá proceder à apreciação das candidaturas recebidas, à exclusão das que não reúnam os requisitos legalmente exigidos e à marcação das entrevistas públicas, para as que reúnam tais requisitos.

As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo(a) candidato(a), no requerimento.

Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se o Júri no direito de proceder de acordo com a legislação em vigor.

Ponto 5 – Designação do secretariado.

O Júri deliberou, por fim, designar a Licenciada Natacha Velez, como secretária do presente procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião e elaborada a presente Ata, que, depois de lida e achada em conformidade, vai ser assinada pelos membros de Júri.

O Presidente do Júri,

Joaquim Muxagata

Digitally signed by Joaquim Muxagata
DN: c=PT, title=Subdiretor-Geral, o=Entidade Orçamental, sn=Ribeiro Muxagata, givenName=Joaquim Fernando, cn=Joaquim Muxagata
Date: 2026.10.20 16:04:00 +01'00'

(Joaquim Muxagata)

A 1ª Vogal Efetiva;

Maria Fernanda Alves Pimenta

Assinado de forma digital por Maria Fernanda Alves Pimenta
Dados: 2026.10.20 14:25:40 +01'00'

(Maria Fernanda Pimenta)

A 2.ª Vogal Efetiva;

Assinado por: **Rosária Maria Pereira Ramos**
Num. de Identificação: 07361622
Data: 2026.10.20 13:19:10+01'00'

(Rosária Maria Ramos)

CHAVE MÓVEL

ANEXO I à ATA 1

Procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de direção intermédia de 1º grau do Departamento de Gestão de Recursos, da Entidade Orçamental

	Ficha Individual de Avaliação Curricular
Candidato/a	

Avaliação Curricular (AC)

1. Habilitações Literárias (HL) - Comprovada, sendo unicamente considerada a de valor mais elevado (máximo 20 valores)

Critérios	Valoração
Licenciatura (pós-Bolonha) em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	14
Mestrado (pré-Bolonha) não integrado em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	15
Licenciatura (pré-Bolonha) em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	16
Mestrado (pós-Bolonha) integrado em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	16
Licenciatura (pré-Bolonha) + Mestrado (pós-Bolonha) em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	17
Mestrado (pré-Bolonha) em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	18
Doutoramento em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	20
Classificação	

2. Formação profissional e complementar relevante para o cargo (FP) - Considerado o acumulado de horas de formação profissional diretamente relacionada com o cargo, nos últimos 5 anos (máximo 20 valores)

Critérios	Valoração
Menos de 35 horas	14
Entre 35 e 70 horas	16
Entre 70 e 100 horas	18
Mais de 100 horas	20
Classificação	

3. Experiência Profissional (EP) - Considerada a natureza e a duração da experiência profissional, em funções para cujo exercício é necessária Licenciatura (máximo 20 valores)

Critérios	Valoração
Experiência profissional diretamente relevante em área diferente do cargo a prover	10
Experiência profissional diretamente relevante na área do cargo a prover até 3 anos	14
Experiência profissional diretamente relevante na área do cargo a prover de 3 a 6 anos	16
Experiência profissional diretamente relevante na área do cargo a prover de 6 a 9 anos	18
Experiência profissional diretamente relevante na área do cargo a prover superior a 9 anos	20
Classificação	

Considera-se **experiência profissional diretamente relevante,** a experiência comprovadamente exercida em funções relacionadas com uma ou mais das competências atribuídas ao Departamento de Gestão de Recurso pelo artigo8.º da Portaria n.º 233/2025/1, nomeadamente nas áreas da gestão financeira e orçamental, gestão de recursos humanos, contratação pública, património e logística, planeamento estratégico, controlo de gestão, controlo interno, gestão do risco, gestão da qualidade, valorizando-se a experiência em contextos de coordenação de equipas, gestão transversal de recursos e implementação de instrumentos de gestão e melhoria organizacional.

4. Experiência em Cargos Dirigentes (ECD) (máximo 20 Valores)

Critérios	Valoração
Sem experiência em cargos dirigente	0
Experiência em cargos dirigentes em áreas diferente do cargo a prover	12
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover até 3 anos	16
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover entre 3 e 6 anos	18
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover superior a 6 anos	20
Classificação	

Para efeitos do presente fator, considera-se experiência em cargo dirigente na área do cargo a prover o exercício comprovado de funções dirigentes em unidades orgânicas com atribuições total ou predominantemente enquadráveis nas competências do Departamento de Gestão de Recursos previstas no artigo 8.º da Portaria n.º 233/2025/1, designadamente nos domínios da gestão financeira e orçamental, recursos humanos, recrutamento e seleção, avaliação do desempenho, formação profissional, contratação pública, gestão patrimonial e logística, planeamento e controlo de gestão, controlo interno, gestão de riscos, gestão da qualidade e desenvolvimento organizacional.

Avaliação Curricular (AC) AC = HL*0,25 + FP*0,15 + EP*0,3 + ECD*0,3

Avaliação Curricular	Fatores de Avaliação				Avaliação final
	HL	FP	EP	ECD	
	0	0	0	0	0

ANEXO II à ATA 1

Procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de direção intermédia de 1º grau do Departamento de Gestão de Recursos, da Entidade Orçamental

Entrevista Pública

Candidato/a

Fatores de Avaliação

1. Motivação e orientação para resultados - Visa avaliar a capacidade de concretização com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e das funções e a motivação para o exercício do cargo a prover.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não revela ter refletido sobre o tema	0				
Revela pouca reflexão sobre o tema	5				
Revela alguma reflexão sobre o tema	10				
Revela boa reflexão sobre o tema	15				
Revela elevada reflexão sobre o tema	20				
Classificação					

2. Qualidade da experiência profissional - Visa avaliar o grau de adequação, relevância, diversidade, complexidade e impacto da experiência profissional do candidato relativamente às competências atribuídas ao Departamento de Gestão de Recursos, designadamente nas áreas da gestão financeira e orçamental, gestão de recursos humanos, contratação pública, património, planeamento estratégico, controlo interno, gestão do risco, avaliação organizacional e gestão da qualidade.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não revela ter capacidade	0				
Revela pouca capacidade	5				
Revela alguma capacidade	10				
Revela boa capacidade	15				
Revela elevada capacidade	20				
Classificação					

20 Valores

Demonstra experiência profissional de elevada relevância, diversidade e complexidade, diretamente relacionada com várias das competências nucleares do Departamento de Gestão de Recursos, evidenciando responsabilidades de coordenação, direção ou liderança, bem como resultados concretos na implementação de projetos, medidas ou processos de modernização, melhoria organizacional, gestão de pessoas, controlo interno, gestão do risco ou qualidade.

15 Valores

Demonstra experiência profissional relevante e consistente em diversas áreas diretamente relacionadas com as atribuições do Departamento de Gestão de Recursos, evidenciando preparação adequada para o exercício do cargo.

10 Valores

Demonstra experiência profissional relacionada com algumas das atribuições do Departamento de Gestão de Recursos, embora com menor amplitude, diversidade ou nível de responsabilidade.

5 Valores

Demonstra experiência profissional limitada ou apenas parcialmente relacionada com as atribuições do Departamento de Gestão de Recursos.

0 Valores

Não demonstra experiência profissional relevante para o exercício das funções ou não apresenta elementos suscetíveis de avaliação.

3. Tolerância à pressão e contrariedades – Visa avaliar a capacidade para manter níveis elevados de desempenho e eficácia perante situações de pressão, exigência técnica, complexidade organizacional, cumprimento de prazos críticos ou gestão simultânea de múltiplos processos e *stakeholders*, demonstrando resiliência, equilíbrio emocional, capacidade de decisão e orientação para resultados.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Avaliação
Não revela ter capacidade	0				
Revela pouca capacidade	5				
Revela alguma capacidade	10				
Revela boa capacidade	15				
Revela elevada capacidade	20				
Classificação					

20 Valores

Demonstra, de forma clara e consistente, elevada capacidade para gerir situações de elevada pressão e complexidade, designadamente na coordenação simultânea de processos críticos de gestão de recursos humanos, gestão orçamental, contratação pública, controlo interno, planeamento e avaliação organizacional, assegurando o cumprimento de objetivos, prazos e resultados, mesmo em contextos adversos ou de mudança organizacional.

15 Valores

Demonstra boa capacidade para responder eficazmente a situações de pressão e contrariedades, gerindo adequadamente prioridades concorrentes, constrangimentos operacionais e exigências organizacionais, assegurando o cumprimento dos objetivos estabelecidos.

10 Valores

Demonstra capacidade satisfatória para lidar com situações de pressão, embora com evidência limitada de atuação em contextos de elevada exigência ou complexidade organizacional.

5 Valores

Demonstra reduzida capacidade ou experiência na gestão de situações de pressão, revelando dificuldades na gestão de prioridades, conflitos, imprevistos ou contextos exigentes.

0 Valores

Não demonstra capacidade relevante para lidar com situações de pressão e contrariedades ou não apresenta elementos suscetíveis de avaliação.

4. Análise e sentido crítico – Visa avaliar a capacidade para identificar, analisar, interpretar e relacionar criticamente informação jurídica, orçamental e de gestão financeira pública, identificar riscos e alternativas, fundamentar soluções e sustentar processos de decisão, demonstrando capacidade de adaptação e melhoria contínua.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Avaliação
Não revela ter sentido crítico	0				
Revela pouco sentido crítico	5				
Revela algum sentido crítico	10				
Revela bom sentido crítico	15				
Revela elevado sentido crítico	20				
Classificação					

5. Expressão e fluência verbais (Capacidade de Comunicação) - Visa avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral e do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, com resposta e discurso coerentes.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Avaliação
Não revela ter capacidade	0				
Revela pouca capacidade	5				
Revela alguma capacidade	10				
Revela boa capacidade	15				
Revela elevada capacidade	20				
Classificação					

20 Valores

Expressão e fluência verbais muito clara, segura e eficaz. Reformula com facilidade, gere bem o tempo e mostra elevada capacidade de diálogo.

15 Valores

Expressão e fluência verbais clara, audível e bem estruturada. Explica com palavras próprias e ajusta respostas quando necessário.

10 Valores

Expressão e fluência verbais, compreensível, mas pouco fluida/segura. Interação básica.

5 Valores

Expressão e fluência verbais, hesitante e pouco clara. Interação fraca; dificuldade em esclarecer dúvidas.

0 Valores

Expressão e fluência verbal, comunicação inadequada (pouco audível/ininteligível).

EP= MOR*0,25 + QEP*0,25 + TPC*0,2 + ASC*0,2 + EF*0,1

Entrevista Pública (EP)	Fatores de Avaliação					Avaliação final
	MOR	QEP	TPC	ASC	EFV	