

ATA UM

Procedimento Concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2º Grau - Coordenador/a do Setor de Administração de Recursos Humanos (SARH) do IRN I.P.

Data Reunião: 26 de maio de 2026

Início: 14h00

Fim: 14h30

Local Reunião: MS Teams

Presenças:

Presidente: Licenciada Cristina Maria Rosa Mesquita Fernandes, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do IRN, I. P.;

1.ª Vogal Efetiva: Professora Auxiliar Fernanda Bethlem Camargo Tigre, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas;

2.ª Vogal Efetiva: Licenciada Carla Sofia Sampaio Orfão, Coordenadora da Área de Administrativa e Financeira do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Ordem de trabalhos:

- 1) Aprovar modelo candidatura /requerimento;
- 2) Estabelecer os critérios aplicáveis à avaliação e classificação das candidaturas;
- 3) Definir a forma das notificações.

1. Aprovar modelo de candidatura/requerimento

O júri deliberou que as candidaturas devem ser apresentadas através da plataforma de recrutamento do IRN, disponível em: <https://recrutamento.irn.justica.gov.pt/>, com a submissão dos seguintes documentos:

-Requerimento dirigido à Presidente do Júri do procedimento (de acordo com modelo tipo, Anexo I) acompanhado do curriculum vitae, atualizado, detalhado e assinado, e dos respetivos comprovativos de habilitações e formações, bem como, da declaração atualizada, comprovativa da natureza da relação jurídica de emprego público e do tempo de serviço em funções, cargos ou carreiras para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura.

Não obstante, e considerando a autorização expressa em sede de requerimento, prevê-se que todas as comunicações serão feitas por via eletrónica, através da plataforma de recrutamento <https://recrutamento.irn.justica.gov.pt/>.

2. Critérios aplicáveis à avaliação

Tendo presente o estatuído no artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (na sua atual redação), que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, as exigências do conteúdo funcional do cargo a prover de Coordenador/a do Setor de Administração de Recursos Humanos (SARH), decorrentes, do n.º 4 do artigo 2.º da Deliberação do Conselho Diretivo Deliberação n.º 819/2020, publicada na 2.ª Série do Diário de República n.º 163, de 21 de agosto de 2020 (Aprovação da orgânica dos Serviços Centrais do IRN, I.P.), o júri definiu os critérios da avaliação curricular e da entrevista pública de seleção, bem como a fórmula da classificação final, conforme segue:

I – Requisitos de admissão

Sob pena de não admissão a concurso, os/as candidatos/as devem possuir, cumulativamente, os requisitos legais de provimento constantes do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que são os seguintes:

- a) Serem trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado;
- b) Possuírem o grau de licenciatura preferencialmente em direito;
- c) Terem completado quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, para cujo provimento seja exigível licenciatura.

II - Classificação Final (CF)

Atendendo a que o n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, refere, expressamente, que o júri deverá indicar as razões por que propõe a designação do/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, foi deliberado, por unanimidade, que a seleção do/a candidato/a resultaria da classificação final, correspondente à média ponderada dos dois métodos de seleção (AC e EPS).

A classificação final dos/as concorrentes será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às milésimas, e calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC + EPU) / 2$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPU = Entrevista Pública

III - Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as capacitações académicas dos/as candidatos/as e a experiência profissional no desempenho de cargos dirigentes, com base na análise do respetivo currículo profissional.

A Avaliação Curricular não terá carácter eliminatório, resultando da média ponderada que segue, sendo, cada um dos fatores seguidamente indicado, ponderado e classificado em conformidade com os seguintes critérios:

$$AC = 0,2 HA + 0,7 EPE + 0,1 FP$$

sendo que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EPE - Experiência Profissional Específica

FP - Formação Profissional

• Habilitação Académica (HA)

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Habilitações Literárias (HL) comprovada (máximo 20 valores)	Licenciatura preferencialmente em direito	17,00 valores
	Outras licenciaturas	12,00 Valores
	Mestrado em áreas não relacionadas com o cargo a prover	(+0,5) valores
	Mestrado em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+2) valores
	Doutoramento em áreas não relacionadas com o cargo a prover	(+1,5) valores
	Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+3) valores

• **Experiência Profissional Específica (EPE)**

Neste item considera-se a experiência dos/as candidatos/as no desempenho de cargos dirigentes de nível idêntico ou superior ao do presente procedimento, por referência ao período de 3 (três) anos, correspondente ao de uma comissão de serviço, considerando, assim, ser este o tempo necessário para a obtenção da experiência e maturidade necessárias ao cabal desempenho do cargo a prover, nos seguintes termos:

EPE = 20 valores	Sempre que o/a candidato tenha exercido cargos de direção intermédia/ou equiparado (Diretor/a de Departamento, Diretor/a de Unidade, Coordenador/a de Área, Chefe de Divisão ou Diretor/a de Serviços) ou de direção superior/ou equiparado (Subdiretor/a-Geral ou Diretor/a-Geral) por período igual ou superior a 3 anos (≥ 3 anos).
EPE = 17 valores	Sempre que o/a candidato/a tenha exercido cargos de direção intermédia/ou equiparado (Diretor/a de Departamento, Diretor/a de Unidade, Coordenador/a de Área, Chefe de Divisão ou Diretor/a de Serviços) ou de direção superior/ou equiparado (Subdiretor/a-Geral ou Diretor/a-Geral) por período até 3 anos (exercício de funções até 3 anos, exclusive).
EPE = 13 valores	Sempre que o candidato não tenha experiência no exercício de cargos de direção superior ou intermédia, revelando comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras adequadas ao cargo a prover.

• **FP = Formação profissional**, considera a formação profissional detida pelos/as candidatos/as com Cursos de Direção e Gestão Pública (CDGP), nomeadamente o FORGEP ou equivalente, ou ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de atuação do cargo a prover e/ou com o reforço das competências necessárias para o exercício do cargo nos últimos 10 anos.

Apenas são consideradas as ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem o número de horas ou dias de formação realizados. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação não serão pontuadas (valoração correspondente a zero valores).

Formação profissional (FP) considerado o acumulado de horas de formação profissional diretamente relacionada com o cargo (máximo 20 valores)	Menos de 35 horas	10,00 Valores
	Entre 35 e 70 horas	14,00 Valores
	Entre 70 e 100 horas	16,00 valores
	Mais de 100 horas	18,00 Valores
	CAGEP, FORGEP, CADAP	(+)2 Valores a acrescentar à formação

IV – Entrevista Pública (EPU)

A Entrevista Pública (EPU) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, designadamente competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.

O júri deliberou que a avaliação final da EPU resulta da média aritmética simples da avaliação de 4 fatores de ponderação. A saber: (1) **sentido crítico**, (2) **motivação**, (3) **expressão e fluência verbais** e (4) **qualidade da experiência profissional**, avaliados em cinco diferentes níveis, nos termos seguintes:

1. Sentido Crítico (SC) – visando avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Níveis de avaliação:

5.º Nível (5 valores)	Manifesta excelente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma excelente capacidade de inovação na procura de soluções.
4.º Nível (4 valores)	Manifesta muito boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma muito boa capacidade de inovação na procura de soluções.
3.º Nível (3 valores)	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.

2.º Nível (2 valores)	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.
1.º Nível (1 valor)	Manifesta deficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.

2. Motivação (M) – Visando avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.

Níveis de Avaliação:

5.º Nível (5 valores)	Evidencia elevado interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.
4.º Nível (4 valores)	Evidencia grande interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.
3.º Nível (3 valores)	Evidencia bastante interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.
2.º Nível (2 valores)	Evidencia algum interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.
1.º Nível (1 valor)	Evidencia escasso interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.

3. Expressão e fluência verbais (EFV) – Visando avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.

Níveis de Avaliação:

5.º Nível (5 valores)	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral.
4.º Nível (4 valores)	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando muito boa/ boa capacidade de comunicação oral.

3.º Nível (3 valores)	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando boa/razoável capacidade de comunicação oral.
2.º Nível (2 valores)	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando pouca capacidade de comunicação oral.
1.º Nível (1 valor)	Revela algumas dificuldades na esquematização lógica da intervenção do seu desenvolvimento e muita dificuldade de comunicação oral.

4. Qualidade da Experiência Profissional (QEP) – Visando avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do lugar.

Níveis de avaliação:

5.º Nível (5 valores)	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.
4.º Nível (4 valores)	Revela variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever boa capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.
3.º Nível (3 valores)	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever uma satisfatória capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.
2.º Nível (2 valores)	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.
1.º Nível (1 valor)	Revela inexpressiva variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever incapacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.

O candidato a designar será aquele que obtiver a maior pontuação na classificação final e, em caso de empate na classificação final, serão aplicados os seguintes critérios de desempate/preferência:

1.º Experiência profissional de maior relevância para o cargo a prover

2.º Formação profissional mais relevante para o cargo a prover

ANEXO I

Exma. Senhora

Presidente do Júri do procedimento concursal para o
cargo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau do Setor de
Administração de Recursos Humanos (SARH) do
Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.

Nome _____, Estado civil _____, Doc. identificação Cartão de Cidadão N.º _____, Validade
_____, NIF _____, Morada _____, Código Postal _____-_____,
Localidade _____, Telefone _____, Telemóvel _____ E-mail _____@_____, Carreira
_____, Organismo/ Serviço a que pertence _____, Organismo/ Serviço onde desempenha
funções _____

Requer a V.Exa. a admissão ao procedimento concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau
do Setor de Administração de Recursos Humanos (SARH) do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P., com o código
de oferta BEP n.º OE202_____/_____, a que se refere o aviso publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º
_____, sob o Aviso (extrato) n.º ____/202____/, de ____/____/202____.

Declara, sob compromisso de honra, que são verdadeiras as informações ora prestadas.

Declara que autoriza o envio de eventuais notificações decorrentes da apresentação desta candidatura por via eletrónica,
através da plataforma de recrutamento <https://recrutamento.irn.justica.gov.pt/>.

Lisboa, ____ de _____ de 2026

Pede deferimento

(Assinatura do/a requerente)

Documentos a anexar à candidatura caso o/a candidato/a não esteja a exercer funções no IRN, I.P.:

- a) Curriculum vitae, datado e assinado;
- b) Certificado de habilitações literárias;
- c) Declaração comprovativa de vínculo à função pública, emitida pelo serviço de origem da qual conste o tempo de serviço na carreira, na categoria e na função pública, bem como a indicação do cargo e das funções exercidas;
- d) Certificado de formação profissional (CADAP, CAGEP, FORGEP, curso de formação em Direção e Gestão Pública ou equivalente) caso o/a candidato/a tenha concluído com sucesso este/s curso/s;
- e) Declaração, sob compromisso de honra, de serem verdadeiros os elementos ou factos constantes da candidatura.

Documentos a anexar à candidatura, caso o/a candidato/a esteja a exercer funções no IRN, I.P. e o processo individual já se encontre instruído com os restantes documentos exigidos no aviso do concurso.

- a) Curriculum vitae, datado e assinado;
- b) Declaração, sob compromisso de honra, de serem verdadeiros os elementos ou factos constantes da candidatura.

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2º Grau - Coordenador/a do Setor de Administração de Recursos Humanos (SARH) do IRN, I.P.

ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do/a candidato/a:

Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,7 EPE + 0,1 FP$$

Sendo que:

AC - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **EPE** - Experiência Profissional Específica; **FP** - Formação Profissional.

1. Habilitação Académica (HA)

Grau Académico	Valoração	Resultado
Licenciatura preferencialmente em direito	17,00 valores	
Outras licenciaturas	12,00 Valores	
Mestrado em áreas não relacionadas com o cargo a prover	(+0,5) valores	
Mestrado em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+2) valores	
Doutoramento em áreas não relacionadas com o cargo a prover	(+1,5) valores	
Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo a prover	(+3) valores	

2. Experiência Profissional Específica (EPE)

Funções, específicas, inerentes ao cargo dirigente a prover de nível idêntico ou superior ao do presente procedimento, por referência ao período de 3 (três) anos:

Experiência Profissional Específica	Valoração	Resultado
Sempre que o/a candidato tenha exercido cargos de direção intermédia/ou equiparado (Diretor/a de Departamento, Diretor/a de Unidade, Coordenador/a de Área, Chefe de Divisão ou Diretor/a de Serviços) ou de direção superior/ou equiparado (Subdiretor/a-Geral ou Diretor/a-Geral) por período igual ou superior a 3 anos (≥ 3 anos).	EPE = 20 valores	
Sempre que o/a candidato/a tenha exercido cargos de direção intermédia/ou equiparado (Diretor/a de Departamento, Diretor/a de Unidade, Coordenador/a de Área, Chefe de Divisão ou Diretor/a de Serviços) ou de direção superior/ou equiparado (Subdiretor/a-Geral ou Diretor/a-Geral) por período até 3 anos (exercício de funções até 3 anos, exclusive).	EPE = 17 valores	
Sempre que o candidato não tenha experiência no exercício de cargos de direção superior ou intermédia, revelando comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras adequadas ao cargo a prover.	EPE = 13 valores	

3. Formação profissional (FP)

Considera a formação e aperfeiçoamento profissional nos últimos 10 anos.

Formação profissional considerando o acumulado de horas diretamente relacionadas com o cargo (máximo de 20 valores)	Pontuação	Ações	N.º Horas	Resultado
Menos de 35 horas	10 valores			
Entre 35 e 70 horas	14 valores			
Entre 70 e 100 horas	16 valores			
Mais de 100 horas	18 valores			
Cursos de formação avançada para dirigentes intermédios (incluindo os cursos CAGEP, FORGEP e CADAP)	(+) 2 valores a acrescentar à formação			

$$AC = 0,2 HA + 0,7 EPE + 0,1 FP$$

$$AC = 0,2 \begin{array}{|c|} \hline HA \\ \hline \end{array} + 0,7 \begin{array}{|c|} \hline EPE \\ \hline \end{array} + 0,1 \begin{array}{|c|} \hline FP \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array}$$

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

**Cristina Maria Rosa Mesquita
Fernandes**

*Vice-Presidente do Conselho Diretivo do
IRN, I.P.*

**Fernanda Bethlem Camargo
Tigre**

*Professora Auxiliar do Instituto Superior
de Ciências Sociais e Políticas*

**Carla Sofia Sampaio
Orfão**

*Coordenadora da Área de
Administrativa e Financeira do
Instituto Superior de Ciências
Sociais e Políticas*

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2º Grau - Coordenador/a do Setor de Administração de Recursos Humanos (SARH) do IRN, I.P.

**ANEXO III
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)**

Nome do/a candidato/a:

A EPU resulta da média aritmética simples da avaliação de 4 fatores de ponderação (avaliados em cinco diferentes níveis):

- (1) Sentido Crítico (SC);
- (2) Motivação (M);
- (3) Expressão e Fluência Verbais (EFV);
- (4) Qualidade da Experiência Profissional (QEP).

1.Sentido crítico (SC)

Níveis de avaliação	Capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação	Valores	Ponderação
5.º Nível	Manifesta excelente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma excelente capacidade de inovação na procura de soluções.	5 valores	
4.º Nível	Manifesta muito boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma muito boa capacidade de inovação na procura de soluções.	4 valores	
3.º Nível	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.	3 valores	
2.º Nível	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.	2 valores	
1.º Nível	Manifesta deficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, tendo apelado a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1 valor	

2. Motivação (M)

Níveis de avaliação	Motivação	Valores	Ponderação
5.º Nível	Evidencia elevado interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.	5 valores	
4.º Nível	Evidencia grande interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.	4 valores	
3.º Nível	Evidencia bastante interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.	3 valores	
2.º Nível	Evidencia algum interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.	2 valores	
1.º Nível	Evidencia escasso interesse para o exercício das funções na área funcional do procedimento concursal.	1 valor	

3. Expressão e fluência verbais (EFV)

Níveis de avaliação	Capacidade de comunicação	Valores	Ponderação
5.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral.	5 valores	
4.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando muito boa/ boa capacidade de comunicação oral.	4 valores	
3.º Nível	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando boa/razoável capacidade de comunicação oral.	3 valores	
2.º Nível	Intervenção perceptível com desenvolvimento aceitável, revelando pouca capacidade de comunicação oral.	2 valores	
1.º Nível	Revela algumas dificuldades na esquematização lógica da intervenção do seu desenvolvimento e muita dificuldade de comunicação oral.	1 valor	

4. Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Níveis de avaliação	Preparação e adequação para o lugar a prover	Valores	Ponderação
5.º Nível	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever	5 valores	

	elevada capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.		
4.º Nível	Revela variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever boa capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.	4 valores	
3.º Nível	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever uma satisfatória capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.	3 valores	
2.º Nível	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.	2 valores	
1.º Nível	Revela inexpressiva variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes, permitindo antever incapacidade de adaptação ao nível do desempenho das funções a exercer.	1 valor	

$$EPU = \frac{SC + M + EFC + EP}{4} = \boxed{}$$

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

**Cristina Maria Rosa Mesquita
Fernandes**

*Vice-Presidente do Conselho Diretivo do
IRN, I.P.*

**Fernanda Bethlem Camargo
Tigre**

*Professora Auxiliar do Instituto Superior
de Ciências Sociais e Políticas*

**Carla Sofia Sampaio
Orfão**

*Coordenadora da Área de
Administrativa e Financeira do
Instituto Superior de Ciências
Sociais e Políticas*