Procedimento concursal para recrutamento e seleção para desempenho de funções no cargo de direção intermédia de 2º grau, no cargo de Chefe de Divisão da Unidade de Análise Orçamental (UAO), do Departamento de Planeamento, Gestão Orçamental e Assuntos Europeus (DPGOAE), da Entidade Orçamental (EO).

ATA Nº I

Pelas 11 horas do dia 11 de novembro de 2026, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, com a presença do Dr. Filipe Jorge Dores Lopes Alves, Subdiretor-Geral da Entidade Orçamental, na qualidade de Presidente; Drª Débora Rodrigues, Chefe de Divisão de Gestão de Projetos Especiais e Moeda, da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF), como 1ª Vogal Efetiva; e o Doutor Frederico Cavazzini, Diretor de Serviços da Direção de Planeamento, Qualidade e Assuntos Académicos, da Universidade NOVA de Lisboa, como 2º Vogal Efetivo, com 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 de Júri, e verificada a existência de quórum, deu-se início à ordem de trabalhos definida, passando o Júri à análise e deliberação sobre cada um dos pontos constantes da agenda.

Ponto 1 – Definição dos métodos de 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, numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, obtida através da média aritmética ponderada entre as classificações atribuídas à Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), com recurso à aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, concluída a aplicação dos métodos de seleção, o Júri elaborará uma proposta de designação fundamentada, indicando as razões que sustentam a escolha do(a) candidato(a) proposto(a).

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 (EXP) 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, com a seguinte expressão:

AC = HL*0,25 + FP*0,15 + EXP*0,30 + ECD*0,30

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EXP = Experiência Profissional;

ECD = Experiência em Cargo Dirigente.

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, dos objetivos do serviço e das funções, assim como 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 das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, sublinhando a adequação 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 fatores acima identificados, expressa pela fórmula infra, e conforme grelha que constitui o anexo II à presente ata:

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

Em que:

EP = Entrevista Pública;

MOR = Orientação para os Resultados;

QEP = Qualidade da Experiência Profissional;

TPC = Tolerância à Pressão e Contrariedades;

ASC = Análise e Sentido Crítico;

EFV = Expressão e Fluência Verbais.

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.
Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, o Júri pode concluir pela inexistência de candidato com perfil adequado ao cargo a prover.

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

No prazo indicativo de 10 dias úteis após o termo do prazo de submissão de 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 realizadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo(a) candidato(a) no requerimento.

Atento o caráter urgente do procedimento concursal, não haverá lugar à audiência dos interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, o Júri atuará de acordo com a legislação em vigor.

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 do Júri.

O Presidente do Júri,

Filipe Alves

Digitally signed by Filipe Alves
DN: c=PT, title=Subdiretor-Geral, ou=Subdiretor-Geral, o=Entidade Orçamental, sn=Dores Lopes Alves, givenName=Filipe Jorge, cn=Filipe Alves
Date: 2026.11.11 13:10:49 Z

(Filipe Alves)

A 1ª Vogal Efetiva,

Assinado por: **Débora Figueiredo Carvalho Rodrigues**
Num. de Identificação: 14204629
Data: 2026.11.11 12:09:30+00'00'

(Débora Rodrigues)

O 2º Vogal Efetivo,

Assinado por: **Miguel Frederico Cavazzini Botha de Paiva**
Num. de Identificação: 11599371
Data: 2026.11.11 12:00:55+00'00'

(Frederico Cavazzini)

ANEXO I

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de cargo de direção intermédia de 2º grau, para desempenho de funções no cargo de Chefe de Divisão, da Unidade de Análise Orçamental, do Departamento de Planeamento, Gestão Orçamental e Assuntos Europeus

Ficha Individual de Avaliação Curricular	
Candidato/a	

1. Habilitações Literárias (HL) - Comprovada documentalmente, sendo unicamente considerada a habilitação académica que corresponda à valoração mais elevada (máximo 20 valores).

Critérios	Valoração
Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo a prover	20
Mestrado em áreas relacionadas com o cargo	18
Licenciatura adequada ao cargo	16
Doutoramento em áreas não relacionadas com o cargo a prover	12
Mestrado em áreas não relacionadas com o cargo a prover	10
Outras licenciaturas não relacionadas com o cargo a prover	8
Classificação	

2. Formação Profissional (FP) - Considerado o acumulado de horas de formação profissional diretamente relacionada com o conteúdo funcional e o perfil do cargo, frequentada nos últimos 5 anos e comprovada documentalmente (máximo 20 valores).

Critérios	Valoração
Mais de 100 horas	20
Mais de 70 até 100 horas	18
Entre 35 e 70 horas	16
Entre 1 e 34 horas	14
0 horas	0
Classificação	

3. Experiência Profissional (EXP) - Será considerada a natureza e a duração da experiência profissional, comprovada em funções para cujo exercício é necessária licenciatura (máximo 20 valores).

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

4. Experiência em Cargos Dirigente (ECD) - Será considerada a duração da experiência comprovada no exercício de cargos dirigentes, valorada em função da relação entre a área de atuação exercida e o conteúdo funcional do cargo a prover (Máximo 20 valores).

Critérios	Valoração
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover superior a 6 anos	20
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover entre 3 e 6 anos	17
Experiência em cargos dirigentes na área do cargo a prover até 3 anos	15
Experiência em cargos dirigentes em áreas diversas do cargo a prover	12
Sem experiência	0
Classificação	

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

Avaliação Curricular	Fatores de Avaliação				Avaliação Final
	HL	FP	EXP	ECD	

ANEXO II

Procedimento concursal para recrutamento e seleção de cargo de direção intermédia de 2º grau, para desempenho de funções no cargo de Chefe de Divisão, da Unidade de Análise Orçamental, do Departamento de Planeamento, Gestão Orçamental e Assuntos Europeus

Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências	
Candidato/a	

1. Motivação e orientação para Resultados - Visa avaliar a capacidade de concretização, com eficácia e eficiência, dos objetivos do serviço e das funções, assim como a motivação para o exercício do cargo a prover.					
Fatores de ponderação	**Valoração**	**Presidente**	**1º Vogal**	**2º Vogal**	**Avaliação**
Demonstra elevada reflexão sobre o tema	20				
Demonstra boa reflexão sobre o tema	15				
Demonstra razoável reflexão sobre o tema	10				
Demonstra reduzida reflexão sobre o tema	5				
Não demonstra ter refletido sobre o tema	0				
Classificação					

2. Qualidade da experiência profissional - Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do(a) candidato(a) para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, sublinhando a adequação da experiência profissional detida com o perfil exigido.					
Demonstra elevada capacidade	20				
Demonstra boa capacidade	15				
Demonstra razoável capacidade	10				
Demonstra reduzida capacidade	5				
Não demonstra ter capacidade	0				
Classificação					

3. Tolerância à pressão e contrariedades - Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.					
Demonstra elevada capacidade	20				
Demonstra boa capacidade	15				
Demonstra razoável capacidade	10				
Demonstra reduzida capacidade	5				
Não demonstra ter capacidade	0				
Classificação					

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.					
Demonstra elevado sentido crítico	20				
Demonstra bom sentido crítico	15				
Demonstra razoável sentido crítico	10				
Demonstra reduzido sentido crítico	5				
Não demonstra ter sentido crítico	0				
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(a) candidato(a), com resposta e discurso coerente.					
Demonstra elevada capacidade	20				
Demonstra boa capacidade	15				
Demonstra razoável capacidade	10				
Demonstra reduzida capacidade	5				
Não demonstra ter capacidade	0				
Classificação					

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

Entrevista Pública	**Fatores de Avaliação**					**Avaliação Final**
	MOR	**QEP**	**TPC**	**ASC**	**EFV**	