Procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de direção intermédia de 1º grau do Departamento de Acompanhamento Setorial das Finanças, dos Negócios Estrangeiros e do Ambiente e Energia, da Entidade Orçamental

ATA Nº I

Pelas 15 horas e 30 minutos do dia 13 de novembro de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com a presença da Dr.ª Margarida Isabel dos Santos Liberato, Subdiretora-Geral da Entidade Orçamental, na qualidade de Presidente, Dr. ª Maria Teresa Vasconcelos Abreu Flôr de Morais, Diretora do Departamento de Gestão de Recursos, da Entidade do Tesouro e Finanças, como 1.ª Vogal efetiva, e a Professora Associada Ana Lúcia da Silva Romão, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, como 2ª 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 pela 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).**

O resultado da 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 cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (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;

EP = Experiência Profissional;

ECD = Experiência em cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (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 a mudança e inovação -** Visa avaliar o encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração.
2. **Gestão e Direção da Organização** – Visa avaliar a capacidade do candidato para organizar, dirigir, desenvolver e identificar oportunidades de melhoria para unidade orgânica, assegurando uma gestão eficiente dos recursos humanos, financeiros e materiais, promovendo a melhorias continua dos processos de trabalho e orientando a equipa para a concretização dos objetivos e resultados definidos.
3. **Liderança** – Visa avaliar a capacidade para liderar equipas e mobilizar os colaboradores para a prossecução dos objetivos organizacionais, distribuindo o trabalho de acordo com as competências e o potencial de cada elemento, promovendo a responsabilização, a motivação e o desenvolvimento profissional.

4. **Visão estratégica** – Visa avaliar a capacidade para compreender o contexto estratégico da organização, antecipar desafios e oportunidades, definir uma visão de futuro e orientar a atuação da unidade orgânica em alinhamento com os objetivos institucionais e as prioridades governativas, assegurando a criação de valor público, a prossecução sustentável dos resultados e a adaptação à mudança.
5. **Representação institucional** - Visa avaliar a capacidade para representar a organização de forma adequada e credível, assegurando uma comunicação eficaz e ajustada aos diferentes interlocutores. Avalia ainda a capacidade para desenvolver relações de cooperação e articulação institucional, promover a imagem da organização, defender os seus interesses e reforçar a confiança e a credibilidade da entidade junto dos seus parceiros e demais partes interessadas.

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:

$$EP = OMI*0,25 + GDO*0,25 + L*0,2 + VE*0,2 + RI*0,1$$

Em que:

EP = Entrevista Profissional;

OMI = Orientação para a mudança e inovação;

GDO = Gestão e Direção da Organização;

L = Liderança;

VE = Visão Estratégica;

RI = Representação Institucional.

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.

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.

A Presidente do Júri,

Margarida Isabel Liberato

Digitally signed by Margarida Isabel Liberato
DN: c=PT, title=Subdiretor-Geral, ou=Subdiretor-Geral, o=Entidade Orçamental, sn=dos Santos Liberato, givenName=Margarida Isabel, cn=Margarida Isabel Liberato
Date: 2026.11.13 16:41:20 Z

(Margarida Liberato)

A 1ª Vogal Efetiva;

Maria Teresa Morais

Assinado de forma digital por Maria Teresa Morais
Dados: 2026.11.13 17:15:19 Z

(Maria Teresa Morais)

A 2.º Vogal Efetiva;

Assinado por: **Ana Lúcia Da Silva Romão**
Num. de Identificação: 08921941
Data: 2026.11.13 18:29:26+00'00'

(Ana Lúcia Romão)

ANEXO I à ATA 1

Procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de direção intermédia de 1º grau do Departamento de Acompanhamento Setorial das Finanças, dos Negócios Estrangeiros e do Ambiente e Energia, 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 (FP) - Considerado o acumulado de horas de formação profissional diretamente relacionada com o cargo, nos últimos 5 anos, e formação especializada (máximo 20 valores)	
Critérios	Valoração
Menos de 35 horas	10
Entre 35 e 70 horas	12
Entre 70 e 100 horas	14
Critérios	Valoração

Mais de 100 horas	16
Pós-graduação, curso de especialização em área de formação relacionada com o posto de trabalho a prover	+2
Curso de FA>AP – Dirigentes Intermédios (Formação Avançada para a Administração Pública – Dirigentes Intermédio)	+2
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 em área funcional diferente do cargo a prover	10
Experiência na área funcional do cargo a prover até 3 anos	14
Experiência na área funcional do cargo a prover de 3 a 6 anos	16
Experiência na área funcional do cargo a prover de 6 a 9 anos	18
Experiência na área funcional do cargo a prover superior a 9 anos	20
Classificação	

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	

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	

ANEXO II à ATA 1

Procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de direção intermédia 1º grau do Departamento de Acompanhamento Setorial das Finanças, dos Negócios Estrangeiros e do Ambiente e Energia, da Entidade Orçamental

	Ficha Individual da Entrevista Pública
Candidato/a	

Parâmetros de Avaliação

1. Orientação para a mudança e inovação - Visa avaliar o encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não demonstra orientação para a mudança e inovação	0				
Demonstra orientação para a mudança e inovação reduzidos, apresentando respostas genéricas e pouco fundamentadas.	5				
Demonstra orientação para a mudança e inovação adequados e alguma capacidade de análise, evidenciando forma de encarar oportunidades.	10				
Demonstra sólida orientação para a mudança e inovação evidenciando capacidade de mudar, aproveitar oportunidade e abertura a novas ideias.	15				
Demonstra elevada orientação para a mudança e inovação evidenciando capacidade de mudar, aproveitar oportunidade e abertura a novas ideias	20				
Classificação					

2. Gestão e Direção da Organização – Visa avaliar a capacidade do candidato para organizar, dirigir, desenvolver e identificar oportunidades de melhoria para unidade orgânica, assegurando uma gestão eficiente dos recursos humanos, financeiros e materiais, promovendo a melhorias continua dos processos de trabalho e orientando a equipa para a concretização dos objetivos e resultados definidos

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não demonstra conhecimentos, experiência ou capacidade de reflexão relevantes sobre a organização e gestão da unidade orgânica.	0				
Demonstra conhecimentos, experiência ou capacidade de reflexão reduzidos, apresentando respostas genéricas e pouco fundamentadas.	5				
Demonstra conhecimentos adequados e capacidade de análise suficiente relativamente à organização do trabalho à gestão de recursos.	10				
Demonstra sólidos conhecimentos e boa capacidade de gestão, apresentando soluções consistentes para a organização da unidade orgânica, a otimização de recursos e a melhoria dos processos.	15				
Demonstra elevado domínio das matérias, evidenciando capacidade para organizar e dirigir eficazmente a unidade orgânica, gerir recursos de forma eficiente e implementar soluções inovadoras e sustentáveis para a melhoria do desempenho organizacional.	20				
Classificação					

3. Liderança – Visa avaliar a capacidade para liderar equipas e mobilizar os colaboradores para a prossecução dos objetivos organizacionais, distribuindo o trabalho de acordo com as competências e o potencial de cada elemento, promovendo a responsabilização, a motivação e o desenvolvimento profissional.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não revela ter capacidade de liderança.	0				
Revela reduzida capacidade de liderança.	5				
Revela capacidade de liderança suficiente	10				
Revela boa capacidade de liderança.	15				
Revela elevada capacidade de liderança.	20				
Classificação					

4. Visão estratégica – Visa avaliar a capacidade para compreender o contexto estratégico da organização, antecipar desafios e oportunidades, definir uma visão de futuro e orientar a atuação da unidade orgânica em alinhamento com os objetivos institucionais e as prioridades governativas, assegurando a criação de valor público, a prossecução sustentável dos resultados e a adaptação à mudança

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não revela visão estratégica	0				
Revela reduzida visão estratégica	5				
Revela visão estratégica suficiente	10				
Revela boa visão estratégica	15				
Revela elevada visão estratégica	20				
Classificação					

5. Representação institucional - Visa avaliar a capacidade para representar a organização de forma adequada e credível, assegurando uma comunicação eficaz e ajustada aos diferentes interlocutores. Avalia ainda a capacidade para desenvolver relações de cooperação e articulação institucional, promover a imagem da organização, defender os seus interesses e reforçar a confiança e a credibilidade da entidade junto dos seus parceiros e demais partes interessadas.

Fatores de ponderação	Valoração	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Avaliação
Não evidencia capacidade de representação institucional	0				
Evidencia reduzida capacidade de representação institucional	5				
Evidencia capacidade de representação institucional em grau suficiente	10				
Evidencia boa capacidade de representação institucional	15				
Evidencia elevada capacidade de representação institucional	20				
Classificação					

EP= IMO*0,25 + GDO*0,25 + L*0,2 + VE*0,2 + RI*0,1

Entrevista Pública (EP)	Fatores de Avaliação					Avaliação final
	IMO	GDO	L	VE	RI	