SEDE: PALACETE VILAR DE ALLEN
RUA ANTÓNIO CARDOSO, 175
4150-081 PORTO, PORTUGAL
GERAL@PATRIMONIOCULTURAL.GOV.PT
WWW.PATRIMONIOCULTURAL.GOV.PT

PALÁCIO NACIONAL DA AJUDA
LARGO DA AJUDA
1349-021 LISBOA, PORTUGAL
T. +351 226 000 454
T. +351 213 614 200

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal do Património Cultural, I.P., da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo, na área de comunicação institucional e mediação cultural.

ATA NÚMERO UM

Ao segundo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 11 horas, nas instalações do Património Cultural, I.P., sitas no Palácio Nacional da Ajuda, Ala Norte, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal supra identificado, cuja abertura foi autorizada por despacho de 04 de agosto de 2026 da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., por delegação, Doutora Ana Catarina Sousa, respeitante à ocupação de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado do mapa de pessoal do Património Cultural, I.P., na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo, na área de comunicação institucional e mediação cultural.

Estiveram presentes na reunião os seguintes membros efetivos:

Presidente: Pedro André Henriques Fortunato – Chefe de Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo do PC, IP;
1º Vogal Efetivo: Cíntia Pereira de Sousa – Técnica Superior na Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo do PC, IP;
2º Vogal Efetivo: Lina Beatriz Pires Alves - Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos do PC, IP.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Apreciação dos termos gerais de abertura do procedimento superiormente aprovado;

Ponto 2 – Definição do tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, bem como da respetiva estrutura e dos temas e legislação a abordar;

Ponto 3 – Definição dos parâmetros, respetiva ponderação e grelha classificativa da avaliação curricular;

REPÚBLICA PORTUGUESA
CULTURA, JUVENTUDE E DESPORTO
PATRIMÓNIO CULTURAL
INSTITUTO PÚBLICO

Ponto 4 – Definição dos parâmetros, respetiva ponderação e grelha classificativa da entrevista de avaliação de competências;

Ponto 5 – Definição da ponderação de cada método de seleção, aprovação da fórmula de classificação final e definição dos critérios de desempate;

Ponto 6 – Aprovação do aviso de abertura do procedimento a publicitar na Bolsa de Emprego Público (BEP).

PONTO 1 – APRECIAÇÃO DOS TERMOS GERAIS DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL SUPERIORMENTE AUTORIZADO

Nos termos do despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., de 04 de agosto de 2026 por delegação, Doutora Ana Catarina Sousa, exarado na informação n.º 121/DRH/2026, de 22 de junho de 2026, a abertura do procedimento foi estabelecida nos seguintes termos:

1. **Caraterização do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar**:

   As funções a desempenhar no posto de trabalho a ocupar correspondem ao grau 3 de complexidade funcional que, para além dos conteúdos funcionais da carreira/categoria de Técnico Superior, constantes do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo, pela Lei 35/2014, de 20 de junho, se, caracterizam por:

   a) Pesquisa, tratamento e sistematização de informação histórica, artística e patrimonial, bem como a redação, adaptação e revisão de conteúdos para diferentes suportes de comunicação e mediação cultural;
   b) Apoio à conceção de exposições e projetos editoriais, colaboração na elaboração de materiais de divulgação e interpretação patrimonial;
   c) Articulação com equipas multidisciplinares no desenvolvimento e implementação de projetos de comunicação e mediação.

Habilitação académica: Licenciatura, ou grau académico superior, em Ciências da Arte e do Património ou similar (CNAEF 2013: 0213 - Belas-artes), não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e ou experiência profissional.

Requisitos valorizados:

Competências Técnicas

a) Experiência na área do património cultural, investigação histórica, história da arte, mediação cultural ou produção de conteúdos culturais;
b) Experiência na preparação de conteúdos para plataformas digitais, brochuras, publicações informativas ou exposições;
c) Experiência na pesquisa, organização e tratamento de informação patrimonial e documental, bem como na colaboração em projetos de comunicação, divulgação e valorização do património cultural.

Competências comportamentais

a) Rigor e atenção ao detalhe;
b) Capacidade de organização e gestão de prioridades;
c) Sentido de responsabilidade e autonomia;
d) Capacidade de trabalho em equipa;
e) Boa capacidade de análise e resolução de problemas;
f) Facilidade de adaptação a ferramentas tecnológicas.

Aplicação dos métodos de seleção

Face à urgência do presente procedimento concursal e atendendo a que o universo de candidatos será composto exclusivamente por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, ao abrigo do nº 5 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto nos artigos 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, doravante Portaria, os métodos de seleção obrigatórios serão unicamente a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no nº 1 ou nº 2 do artigo 36º da LTFP, sendo usado como método facultativo a entrevista de avaliação de competências.

Por razões de celeridade, a aplicação dos métodos de seleção será faseada nos termos do nº 1 do artigo 19º da Portaria:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do método obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular);

b) Aplicação do segundo método (entrevista de avaliação de competências) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

PONTO 2 – DEFINIÇÃO DO TIPO, FORMA E DURAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS, BEM COMO DA RESPETIVA ESTRUTURA E DOS TEMAS E LEGISLAÇÃO A ABORDAR

A prova de conhecimentos (PC) é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções do posto de trabalho a preencher.

A PC revestirá a forma escrita, individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por um conjunto de questões com resposta de escola múltipla e pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

A prova será realizada com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel não anotada, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

A Prova de Conhecimentos (PC) incidirá sobre a seguinte legislação, na sua redação em vigor:

Parte I – Conhecimentos Gerais

• Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

• Decreto-Lei n.º 78/2023, de 4 de setembro - Procede à criação do Património Cultural, IP, e aprova a respetiva orgânica;

• Portaria n.º 388/2023, de 23 de novembro - Aprova os Estatutos do Património Cultural, IP;

• Deliberação nº 1256/2024, de 25/09 - Reestruturação das unidades flexíveis do Património Cultural, I. P., e definição das competências cometidas;

• Deliberação nº 981/2025, de 30/07 - 1.ª alteração à Deliberação do Conselho Diretivo n.º 1256/2024 - reestruturação do Departamento de Planeamento e Gestão do Património Cultural, IP, e definição das competências cometidas às respetivas unidades flexíveis.

• Deliberação nº 1300/2025, de 16/10- 2.ª alteração à Deliberação do Conselho Diretivo n.º 1256/2024 — Enquadramento orgânico das unidades flexíveis: Divisão de Recursos Humanos; Teodemirvs: Tesouros da Herança Cultural Portuguesa; Rota das Catedrais; e Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo.

Parte II – Conhecimentos específicos

- Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro – Lei de Bases do Património Cultural;
- Decreto-Lei n.º 139/2009, de 15 de junho, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial;
- Convenção Quadro do Conselho da Europa Relativa ao Valor do Património Cultural para a Sociedade
- Carta sobre a interpretação e a apresentação de sítios culturais – ICOMOS.

PONTO 3 - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS, RESPETIVA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular (AC) incidirá sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação face às exigências do posto de trabalho, designadamente a habilitação académica, a relevância do percurso profissional, experiência adquirida e tipo de funções exercidas, bem como a formação profissional relevante e a avaliação do desempenho correspondente aos últimos quatro anos.
Desse modo, são definidos os seguintes fatores e ponderações:

a) Habilitação académica (HA), com ponderação de 30%;
b) Formação profissional (FP), com ponderação de 10%;
c) Experiência profissional (EP), com ponderação de 50%;
d) Avaliação de desempenho (AD), com ponderação de 10%.

A classificação final da AC será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com arredondamento

às centésimas, em resultado da média ponderada das classificações obtidas nos parâmetros suprarreferidos, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = 30% HA + 10% FP + 50% EP + 10% AD

Os critérios a observar na avaliação dos fatores referidos são os seguintes:

Habilitação académica (HA) – Neste parâmetro será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes. Para o efeito, o júri esse estabeleceu a seguinte escala de valoração:

Grau académico inferior a licenciatura	- - -	8 valores
Licenciatura em áreas científicas não relevantes para o posto de trabalho	- - -	10 valores
Licenciatura nas áreas de Ciências da Arte e do Património	- - -	16 valores
Mestrado nas áreas de Ciências da Arte e do Património	- - -	18 valores
Doutoramento nas áreas de Ciências da Arte e do Património	- - -	20 valores

No caso de o candidato ser detentor de vários títulos académicos, é considerado aquele que corresponder à pontuação mais elevada.

Formação profissional (FP) – Será considerado o acumulado de horas de formação e aperfeiçoamento profissional decorridas nos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, de acordo com a seguinte escala:

Sem formação/ Sem relevância	- - -	0 valores
Até 200 horas de formação	- - -	8 valores
Até 400 horas de formação	- - -	12 valores
Até 600 horas de formação	- - -	16 valores
Superior a 600 horas de formação	- - -	20 valores

Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado. No caso de certificado sem qualquer menção à duração do curso ou ação de formação, são unicamente consideradas 7 horas de formação. Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário:

1 Dia = 7 horas
1 Semana = 35 horas
1 Mês = 140 Horas

A FP inclui cursos e ações de formação e aperfeiçoamento profissional, pós-graduações, diplomas de especialização ou cursos equiparados que não confiram grau académico, bem como a frequência de cursos breves, seminários e jornadas com relevância para o exercício das funções.

Experiência profissional (EP) – será ponderada a relevância, complexidade e grau de adequação entre as funções já desempenhadas e a atividade caraterizadora do posto de trabalho a ocupar, conforme descrita no n.º 1 do ponto 1 da presente ata. Para o efeito, o júri estabeleceu a seguinte grelha de classificação:

Experiência profissional demonstrada na execução de atividades relevantes para o desempenho das funções que caracterizam o posto de trabalho em concurso.	Sem experiência	4 valores
	Experiência até 5 anos	10 valores
	Experiência até 10 anos	12 valores
	Experiência até 15 anos	16 valores
	Experiência superior a 15 anos	20 valores

Avaliação de desempenho (AD) - será ponderada a avaliação de desempenho correspondente aos últimos dois ciclos em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

A classificação final do parâmetro AD, quantificado até às centésimas, será obtida através da média aritmética simples da expressão quantitativa das avaliações de desempenho obtidas, com conversão proporcional para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

AD = (soma das avaliações / n.º de avaliações) * 4

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho em algum dos ciclos por motivo que não lhe seja imputável, a fórmula aplicar-se-á às restantes avaliações.

No caso de o candidato não ter qualquer avaliação de desempenho, por motivo que não lhe seja imputável, é atribuído ao parâmetro AD a nota final de 12 valores.
Para efeitos de aplicação do método de seleção avaliação curricular (AC), foi elaborado o modelo da **Ficha Individual de Avaliação Curricular** (Anexo I).

PONTO 4 – DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS, RESPETIVA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, competências e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A EAC terá a duração de 30 minutos, aproximadamente, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos associados a cada uma das seguintes competências em análise:
Motivação para o desempenho das funções: Neste fator pondera-se as razões que motivaram a candidatura ao procedimento concursal, bem como o conhecimento que o candidato tem das funções e responsabilidades que caracterizam o posto de trabalho.
Conhecimentos e capacidade de adaptação: Pondera-se o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional e perfil de competências, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e visão de integração na organização como um todo.
Comunicação e expressão verbal: Avalia-se se o candidato apresenta um discurso objetivo e com sequência lógica, com fluência verbal riqueza de vocabulário, denotando a capacidade de transmissão clara de

pensamentos e de análise perante os temas ou situações apresentadas ao longo da entrevista.

Relacionamento interpessoal: Avalia-se o comportamento do candidato em termos da sua postura, apresentação, confiança e capacidade de relacionamento assertivo e empático.

A avaliação de cada competência será avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência, sendo expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com arredondamento até às centésimas.

PONTO 5 - DEFINIÇÃO DA PONDERAÇÃO DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO, APROVAÇÃO DA FÓRMULA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL E DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, sendo expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, calculada de acordo com as seguintes fórmulas:

- Candidatos abrangidos pelo n.º 1 do art.º 36.º da LTFP: **CF = 70% PC + 30% EAC**
- Candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36.º da LTFP: **CF = 70% AC + 30% EAC**

Em que:

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de classificação entre candidatos que se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, serão observados os critérios de ordenação previstos no artigo 24.º da Portaria e, subsistindo o empate, será considerado, sucessivamente, a média de licenciatura e o grau de habilitação académica. Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Por conseguinte, cada método de seleção terá carácter eliminatório, sendo igualmente excluídos os

candidatos que, tendo sido notificados, não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

PONTO 6 – APROVAÇÃO DO AVISO DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL A PUBLICITAR NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO (BEP)

O júri procedeu à aprovação do aviso de abertura do procedimento concursal a ser publicado, por extrato, na 2.ª série do *Diário da República* e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.pt), conforme anexo à presente ata (Anexo II).

Nada mais havendo a tratar, foi dada como encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente do júri,	1.º Vogal efetivo,	2.º Vogal efetivo,
Pedro André Henriques Fortunato Assinado de forma digital por Pedro André Henriques Fortunato Dados: 2026.09.21 16:55:19 +01'00'	Assinado por: **Cíntia Pereira de Sousa** Num. de Identificação: 08684092 Data: 2026.09.22 15:08:46+01'00'	Assinado por: **Lina Beatriz Pires Alves** Num. de Identificação: 14372971 Data: 2026.09.22 16:14:04+01'00'
_____	_____	CHAVE MÓVEL

ANEXO I

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal do Património Cultural, I.P., da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo, na área de comunicação institucional e mediação cultural.

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME DO CANDIDATO: _____

1. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

Grau académico inferior a licenciatura	☐	8 valores
Licenciatura em áreas científicas não relevantes para o posto de trabalho	☐	10 valores
Licenciatura nas áreas de Ciências da Arte e do Património	☐	16 valores
Mestrado nas áreas de Ciências da Arte e do Património	☐	18 valores
Doutoramento nas áreas de Ciências da Arte e do Património	☐	20 valores

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Acumulado de horas de formação e aperfeiçoamento profissional decorrida nos últimos 5 anos e relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho.

Sem formação/ Sem relevância	☐	0 valores
Até 200 horas de formação	☐	8 valores

Até 400 horas de formação	☐	12 valores
Até 600 horas de formação	☐	16 valores
Superior a 600 horas de formação	☐	20 valores

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Experiência profissional demonstrada na execução de atividades relevantes para o desempenho das funções que caracterizam o posto de trabalho em concurso.	Sem experiência	☐	4 valores
	Experiência até 5 anos	☐	10 valores
	Experiência até 10 anos	☐	12 valores
	Experiência até 15 anos	☐	16 valores
	Experiência superior a 15 anos	☐	20 valores

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

Avaliação quantitativa do ciclo 1	
Avaliação quantitativa do ciclo 2:	
Média (soma das avaliações / 2)**:**	
Conversão para a escala de 0 a 20 valores (média x 4):	

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Parâmetro	**Classificação** A	**Ponderação** B	**Classificação ponderada** (A x B)
HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)		**30%**	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)		**10%**	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)		**50%**	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)		**10%**	
		Classificação final: (soma das classificações ponderadas)	

Observações:

Lisboa, _____

O Júri,

Presidente	**1.º Vogal**	**2.º Vogal**
_____	_____	_____

SEDE: PALACETE VILAR DE ALLEN
RUA ANTÓNIO CARDOSO, 175
4150-081 PORTO, PORTUGAL
GERAL@PATRIMONIOCULTURAL.GOV.PT
WWW.PATRIMONIOCULTURAL.GOV.PT

PALÁCIO NACIONAL DA AJUDA
LARGO DA AJUDA
1349-021 LISBOA, PORTUGAL
T. +351 226 000 454
T. +351 213 614 200

ANEXO II

Aviso (2.ª Série) – Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal do Património Cultural, I.P., da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo, na área da comunicação institucional e mediação cultural.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que por despacho da Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., Doutora Ana Catarina Sousa, de 04 de agosto de 2026, por delegação, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum restrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado do mapa de pessoal do Património Cultural, I.P., da carreira e categoria de Técnico Superior, para o desempenho de funções na Divisão de comunicação, Relações Internacionais e Protocolo, na área de comunicação institucional e mediação cultural, nos seguintes termos:

1 – Consulta prévia: Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, consultada a entidade gestora da valorização profissional (DGAEP), a mesma declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional cujo perfil se adequasse às características do perfil pretendido para o posto de trabalho.

2 – Legislação aplicável: Ao presente recrutamento é aplicável o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante Portaria, e no Código do Procedimento Administrativo (CPA).

3 – Número de posto de trabalho a ocupar: 1 (um) posto de trabalho.

4 - Local de trabalho: Nas instalações do Património Cultural, I.P., sito no Palácio Nacional da Ajuda, em Lisboa.

5 - Caracterização do posto de trabalho:

5.1 - As funções a desempenhar no posto de trabalho a ocupar correspondem ao grau 3 de complexidade funcional que, para além dos conteúdos funcionais da carreira/categoria de Técnico Superior, constantes do

Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo, pela Lei 35/2014, de 20 de junho, se, caracterizam por:

a) Pesquisa, tratamento e sistematização de informação histórica, artística e patrimonial, bem como a redação, adaptação e revisão de conteúdos para diferentes suportes de comunicação e mediação cultural;
b) Apoio à conceção de exposições e projetos editoriais, colaboração na elaboração de materiais de divulgação e interpretação patrimonial;
c) Articulação com equipas multidisciplinares no desenvolvimento e implementação de projetos de comunicação e mediação.

5.2 - A descrição das funções referidas no número anterior não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da LTFP.

6 – Requisitos de admissão: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os indivíduos que reúnam, até ao termo do prazo de candidatura, cumulativamente, sob pena de exclusão, nos termos dos artigos 14.º e 15.º da Portaria, os seguintes requisitos:

6.1 - Possuir relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sem prejuízo das situações em que o direito de candidatura seja estabelecido por diploma legal, designadamente a título de incentivos à realização de determinada atividade ou relacionado com titularidade de determinado estatuto jurídico.

6.2 - Cumprir os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.3 – Nível habilitacional exigido: Licenciatura, não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e ou experiência profissional.

6.3.1 – No caso de grau obtido no estrangeiro, o mesmo deve ser reconhecido por instituição portuguesa de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, à data da apresentação da candidatura.

7 – Requisitos preferenciais:

Licenciatura, ou grau académico superior, em Ciências da Arte e do Património ou similar (CNAEF 2013: 0213 - Belas-artes), não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e ou experiência profissional.

Competências Técnicas

a) Experiência na área do património cultural, investigação histórica, história da arte, mediação cultural ou produção de conteúdos culturais;
b) Experiência na preparação de conteúdos para plataformas digitais, brochuras, publicações informativas ou exposições;
c) Experiência na pesquisa, organização e tratamento de informação patrimonial e documental, bem como na colaboração em projetos de comunicação, divulgação e valorização do património cultural.

Competências comportamentais

a) Rigor e atenção ao detalhe;
b) Capacidade de organização e gestão de prioridades;
c) Sentido de responsabilidade e autonomia;
d) Capacidade de trabalho em equipa;
e) Boa capacidade de análise e resolução de problemas;
f) Facilidade de adaptação a ferramentas tecnológicas.

8 – Posição remuneratória: A determinação do posicionamento remuneratório será efetuada nos seguintes termos:

a) Candidatos recrutados que pertençam à carreira e categoria de Técnico Superior manterão a posição remuneratória que detêm;

b) Candidatos detentores de licenciatura serão posicionados na 1.ª posição da carreira e categoria de técnico superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o montante pecuniário de 1.499,15 € (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos).

9 – Prazo e formalização da candidatura:

9.1 – As candidaturas, devidamente identificadas com o código da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), devem ser apresentadas em suporte eletrónico no prazo de 10 (dez) dias úteis a partir do dia seguinte à data da publicitação do presente aviso na BEP, obrigatoriamente, através da plataforma eletrónica de recrutamento do Património Cultural, I.P., em https://recrutamento.patrimoniocultural.gov.pt, mediante o preenchimento dos dados solicitados e anexação dos documentos que instruem a candidatura:

a) *Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, as funções e atividades que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, datas de realização e respetiva duração;

b) Cópia legível dos documentos comprovativos das habilitações literárias;

c) Cópia legível dos documentos comprovativos das ações de formação realizadas com relevância para o posto de trabalho (últimos 5 anos);

d) Declaração atualizada à data da presente oferta, emitida pelo serviço de origem, da qual conste inequivocamente:

i. A identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular;

ii. A carreira e categoria na qual se encontra integrado;

iii. A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação da respetiva remuneração;

iv. A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;

v. As atividades que executa (conteúdo funcional);

vi. A avaliação do desempenho relativa aos últimos dois ciclos avaliativos, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos.

9.2 – Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão ao procedimento é efetuada perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar ou a respetiva avaliação.

9.3 – A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando essencial para a admissão, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, salvo em caso de mera irregularidade ou quando seja de admitir que a não apresentação se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

9.4 – Em conformidade com o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria, assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos dos factos referidos, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados, podendo, para esse efeito, conceder um prazo suplementar razoável, não superior a três dias úteis, nos termos do n.º 4.

9.5 – A não comprovação dos fatos referidos na candidatura determina a sua não valorização para efeitos de avaliação curricular.

9.6 – A não confirmação da veracidade dos dados declarados pelo candidato, determina a sua exclusão do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

10 – Métodos de seleção a aplicar:

10.1 – Os métodos de seleção a aplicar serão aplicados de forma faseada, ao abrigo do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10.2 – Atendendo a que o universo de candidatos será composto exclusivamente por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, são adotados os seguintes métodos de seleção:

a) Sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o procedimento concursal decorrerá por recurso ao método de seleção obrigatório Prova de Conhecimentos (PC), complementado com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Para os candidatos que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, salvo se expressamente renunciarem no formulário de candidatura (cf. n.º 3 do mesmo artigo), o método de seleção obrigatório a utilizar será a Avaliação Curricular (AC), complementado com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.3 – Prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos (PC) é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a preencher.

10.3.1 – A PC revestirá a forma escrita, individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por um conjunto de questões com resposta de escolha múltipla e pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

10.3.2 – A prova será realizada com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel não anotada, não sendo autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computorizado.

10.3.3 – A PC versará sobre a legislação seguinte:

Parte I – Conhecimentos Gerais

1.1 Regime geral da Administração Pública e do emprego público

• Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

• Decreto-Lei n.º 78/2023, de 4 de setembro - Procede à criação do Património Cultural, IP, e aprova a respetiva orgânica;

• Portaria n.º 388/2023, de 23 de novembro - Aprova os Estatutos do Património Cultural, IP;

• Deliberação nº 1256/2024, de 25/09 - Reestruturação das unidades flexíveis do Património Cultural, I. P., e definição das competências cometidas;

• Deliberação nº 981/2025, de 30/07 - 1.ª alteração à Deliberação do Conselho Diretivo n.º 1256/2024 - reestruturação do Departamento de Planeamento e Gestão do Património Cultural, IP, e definição das competências cometidas às respetivas unidades flexíveis.

• Deliberação nº 1300/2025, de 16/10- 2.ª alteração à Deliberação do Conselho Diretivo n.º 1256/2024 — Enquadramento orgânico das unidades flexíveis: Divisão de Recursos Humanos; Teodemirvs: Tesouros da Herança Cultural Portuguesa; Rota das Catedrais; e Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo.

Parte II – Conhecimentos específicos

- Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro – Lei de Bases do Património Cultural;
- Decreto-Lei n.º 78/2023, de 4 de setembro – Procede à criação do Património Cultural, I. P., e aprova a respetiva orgânica;
- Decreto-Lei n.º 139/2009, de 15 de junho, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial;
- Convenção Quadro do Conselho da Europa Relativa ao Valor do Património Cultural para a Sociedade
- Carta sobre a interpretação e a apresentação de sítios culturais – ICOMOS.

10.3.4 – A legislação acima identificada deverá reportar-se à sua atual redação.

10.4 – Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular (AC) incidirá sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação face às exigências do posto de trabalho, designadamente a habilitação académica, a relevância do percurso profissional, experiência adquirida e tipo de funções exercidas, bem como a formação profissional relevante e a avaliação do desempenho correspondente aos últimos quatro anos, sendo definidos os seguintes fatores e ponderações:

a) Habilitação académica (HA), com ponderação de 30%;
b) Formação profissional (FP), com ponderação de 10%;

c) Experiência profissional (EP), com ponderação de 50%;

d) Avaliação de desempenho (AD), com ponderação de 10%.

10.5 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

10.5.1 – A EAC terá a duração de 30 minutos, aproximadamente, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos associados a cada uma das competências em análise, designadamente:

a) Motivação para o desempenho das funções: Neste fator pondera-se as razões que motivaram a candidatura ao procedimento concursal, bem como o conhecimento que o candidato tem das funções e responsabilidades que caracterizam o posto de trabalho.

b) Conhecimentos e capacidade de adaptação: Pondera-se o modo como o candidato se posiciona relativamente à sua experiência profissional e perfil de competências, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e visão de integração na organização como um todo.

c) Comunicação e expressão verbal: Avalia-se se o candidato apresenta um discurso objetivo e com sequência lógica, com fluência verbal riqueza de vocabulário, denotando a capacidade de transmissão clara de pensamentos e de análise perante os temas ou situações apresentadas ao longo da entrevista.

d) Relacionamento interpessoal: Avalia-se o comportamento do candidato em termos da sua postura, apresentação, confiança e capacidade de relacionamento assertivo e empático.

10.5.2 – A classificação de cada competência será avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência.

11 – Classificação final:

11.1 – A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, calculada de acordo com as seguintes fórmulas:

CF = 70% PC + 30% EAC, para os candidatos que tenham sido sujeitos à Prova de Conhecimentos;

CF = 70% AC + 30% EAC, para os candidatos que tenham sido sujeitos à Avaliação Curricular.

Em que:

CF – Classificação final

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

11.2 – Em caso de igualdade de classificação entre candidatos que se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, serão observados os critérios de ordenação previstos no artigo 24.º da Portaria e, subsistindo o empate, será considerado, sucessivamente, a média de licenciatura e o grau de habilitação académica.

11.3 – Consideram-se excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido num dos métodos de seleção pontuação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

11.4 – São igualmente excluídos do procedimento os candidatos que, tendo sido notificados, não compareçam à aplicação dos métodos de seleção.

12 – Notificação dos candidatos e publicitação da lista unitária de ordenação final:

12.1 – Os candidatos excluídos do procedimento serão notificados nos termos dos artigos 6.º e 16.º da Portaria para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

12.2 – O exercício do direito de participação de interessados deverá ser feito através do preenchimento de formulário tipo, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, através do Despacho n.º 11321/2009, disponível para download na página eletrónica do Património Cultural, I.P., em https://recrutamento.patrimoniocultural.gov.pt.

12.3 – As notificações e convocatórias para aplicação dos métodos de seleção serão efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria, sendo a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Património Cultural, I.P. e disponibilizada na página eletrónica.

12.4 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 25.º, conjugado com o artigo 6.º, ambos da Portaria.

12.5. Após homologação, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do Património Cultural, I.P., e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, nos termos do artigo 25.º, n.º 4, da Portaria.

13 – Reserva de recrutamento: De acordo com o artigo 35.º da Portaria, será constituída reserva de recrutamento válida pelo período de 18 meses a contar da homologação da lista de ordenação final.

14 – Composição do júri:

Presidente: Pedro André Henriques Fortunato – Chefe de Divisão da Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo do PC-IP;

1º Vogal Efetivo: Cíntia Pereira de Sousa – Técnica Superior na Divisão de Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo do PC-IP;

2º Vogal Efetivo: Lina Beatriz Pires Alves - Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos do PC, IP.

1º Vogal Suplente: Neuza Fernandes Sousa – Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos do PC-IP;

2º Vogal Suplente: Teresa de Jesus Alves Rodrigues - Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos do PC-IP.

14.1 - O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

15 – Atas do procedimento: As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, são publicitados na plataforma eletrónica de recrutamento, disponível no link https://recrutamento.patrimoniocultural.gov.pt.

16 – Igualdade de oportunidades: Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

17 – Licitude do tratamento dos dados pessoais: Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte da entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico o recrutamento e a celebração de um vínculo de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

18 – Publicitação do Aviso: O presente Aviso será publicado nos seguintes locais: Na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato; na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt; na plataforma eletrónica de recrutamento do Património Cultural, I.P., disponível no link https://recrutamento.patrimoniocultural.gov.pt a partir da data da publicação na BEP.