

Carla
Sousa

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 assistente técnico, na modalidade de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções no Património Cultural, IP – Palácio Nacional da Ajuda, na Divisão de Recursos Humanos – área de vencimentos

ATA NÚMERO UM

Ao décimo primeiro dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 10H00 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 07 de maio de 2026 do Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., por delegação, Dr. Filipe Campos Silva, respeitante à ocupação de 1 (um) posto de trabalho previstos e não ocupados do mapa de pessoal do Património Cultural, I.P., na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções no Património Cultural, IP, na Divisão de Recursos Humanos, na área de vencimentos.

Estiveram presentes na reunião os seguintes membros efetivos:

Presidente: Neuza Fernandes Sousa – Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos do PC-IP;

1º Vogal Efetivo: Teresa de Jesus Alves Rodrigues – Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos do PC-IP;

2º Vogal Efetivo: Carla Alexandra Costa Cardoso – Coordenadora Técnica da 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;

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 - APRECIÇÃO DOS TERMOS GERAIS DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL SUPERIORMENTE AUTORIZADO

Nos termos do despacho do Vice-Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., de 07 de maio de 2026, por delegação, exarado na informação nº 93/DHR/2026, de 30 de abril de 2026, a abertura do procedimento foi estabelecida nos seguintes termos:

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

Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, com grau 2 de complexidade funcional, tal como o descrito no anexo a que se refere o artigo 88.º, n.º 2, da LTFP, no âmbito das competências atribuídas ao Património Cultural, I.P., na área de vencimentos, designadamente:

- a) Assegurar o processamento de vencimentos, subsídios, abonos e demais remunerações, bem como a liquidação dos respetivos descontos;
- b) Proceder à conferência dos lançamentos efetuados no âmbito do processamento salarial;
- c) Domínio do sistema de processamento de remunerações SRH;
- d) Assegurar o tratamento e a atualização de dados cadastrais, horas extraordinárias, ajudas de custo, abonos ou prestações familiares, ADSE, CGA e demais abonos, através do sistema SRH;

Carla
To
B. J.

- e) Introduzir, organizar e manter atualizada a informação relativa aos recursos humanos nas bases de dados específicas da unidade orgânica, evidenciando bom domínio do sistema SRH;
- f) Efetuar a inscrição dos/as trabalhadores/as na CGA, Segurança Social e ADSE;
- g) Proceder ao tratamento, registo e correção dos descontos para a CGA, mediante utilização da RCI (Relação Contributiva via Internet), bem como à emissão do respetivo Documento Único de Cobrança;
- h) Proceder ao tratamento, registo e correção dos descontos para a Segurança Social, incluindo o envio de ficheiro digital e a resolução de erros aquando da respetiva submissão;
- i) Proceder ao tratamento, registo e correção dos descontos para a ADSE, incluindo o envio de ficheiro digital, a resolução de erros de submissão e a emissão do respetivo Documento Único de Cobrança;
- j) Proceder ao tratamento, registo e correção dos descontos para a Autoridade Tributária, incluindo o envio do ficheiro digital relativo às remunerações mensais (DMR);
- k) Assegurar o envio de mapas de desconto e os respetivos pagamentos às diversas entidades recetoras, designadamente Cofre de Previdência, sindicatos, seguradoras, agentes de execução, tribunais, entre outras.

Serão valorizadas as competências de informática na ótica do utilizador: Word, Excel, Outlook, PowerPoint, correio eletrónico, ferramentas de videoconferência e internet, etc.

2. **Habilitação académica:** 12º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
3. **Requisitos valorizados:** Será valorizada a experiência profissional demonstrada nas matérias abrangidas pelo conteúdo do presente procedimento concursal.

4. **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



Cardo
TS (Signature)

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 RESPECTIVA 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 escolha 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 computadorizado.

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



Carla
TS
[Signature]

- Lei n.º 7/2009, de 12/02 - aprova o Código do Trabalho;
- Lei n.º 35/2014, de 20/06 - aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/01- aprova o Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 78/2023, de 04/09 - Procede à criação do Património Cultural, I. P., e aprova a orgânica do Património Cultural, I.P.;
- Portaria n.º 388/2023, de 23/11 - Aprova os Estatutos do Património Cultural, I. P.;
- Deliberação n.º 1256/2024, de 25/09 - Reestruturação das unidades flexíveis do Património Cultural, I. P., e definição das competências cometidas;
- Deliberação n.º 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 n.º 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.
- Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12 - aprova a Tabela Remuneratória Única e níveis e montantes remuneratórios;
- Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30/12 - altera o valor da base remuneratória e atualiza os valores das remunerações da Administração Pública;
- DL n.º 84-F/2022, de 16/12 - Aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas;
- Decreto-Lei n.º 106/98, de 24/04 - Estabelece normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público;
- Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10/03 - aprova a Lei de Execução Orçamental de 2025;
- Decreto-Lei n.º 498/72, de 9/12 - Estatuto da Aposentação;
- Lei n.º 60/2005, de 29/12 - Estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões;
- Lei n.º 52/2007, de 31/08 - Adapta o regime da Caixa Geral de Aposentações ao regime geral da segurança social em matéria de aposentação e cálculo de pensões;



Coelho
To [Signature]

- Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6/10 - Estabelece um regime especial de acesso antecipado à pensão de velhice para os beneficiários do regime geral de segurança social e do regime de proteção social convergente com muito longas carreiras contributivas;
- Decreto-Lei n.º 4/89, de 06/01 - Estabelece condições de processamento uniforme do abono para falhas dos funcionários e agentes da Administração;
- Lei n.º 4/2009, 29/12 - Define a proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- Decreto-Lei n.º 176/2003, de 02/08 - Institui o abono de família para crianças e jovens e define a proteção na eventualidade de encargos familiares no âmbito do subsistema de proteção familiar;
- CIRS - Código do Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares;
- Circular Conjunta n.º 1/DGO/DGAP/2004, de abril.

PONTO 3 - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS, RESPECTIVA 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:



Cardos
Pr
[Signature]

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 ao 9º ano de escolaridade	---	10 valores
9º ano ao 10º ano de escolaridade	---	12 valores
11º ano de escolaridade	---	14 valores
12º ano de escolaridade	---	16 valores
Nível 4 ou nível 5 do QNQ, em área profissional relevante	---	18 valores
Licenciatura ou grau académico superior	---	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 necessária 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:



Coelho
to [signature]

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 confirmam 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 caracterizadora 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:

$$AD = (\text{soma das avaliações} / \text{n.º de avaliações}) * 4$$

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho em algum dos ciclos avaliativos por motivo

Coelho
A

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, RESPECTIVA 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.



Carla
[Signature]

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 do 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,

Nay Sanches

Trocas

Carda Cardoso

