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

PATRIMÓNIO CULTURAL

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (três) postos 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 no Departamento de Projetos e Obras, na área de conservação e restauro.

ATA NÚMERO UM

Ao vigésimo sétimo dia do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 10 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 31 de julho de 2026 do Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., Dr. João Soalheiro Costa, respeitante à ocupação de 3 (três) postos de trabalho previstos e não ocupados 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 no Departamento de Projetos e Obras, na área de conservação e restauro.

Estiveram presentes na reunião os seguintes membros efetivos:

Presidente: Ana Rita Mascarenhas do Vale – Chefe da Divisão de Monitorização e Alterações Climáticas (DMAC) do Departamento de Projetos e Obras do PC- IP;

1º Vogal Efetivo: Ana Rita da Silva Vaz Lourenço – Técnica Superior da Divisão de Monitorização e Alterações Climáticas (DMAC) do Departamento de Projetos e Obras do PC-IP;

2º Vogal Efetivo: Teresa de Jesus Alves Rodrigues - Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos.

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

Nos termos do despacho do-Presidente do Conselho Diretivo do Património Cultural, I.P., de 31 de julho de 2025, exarado na informação nº 136/DHR/2026, de 24 de julho 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) Proceder ao estudo, diagnóstico e intervenção em bens culturais classificados ou em vias de classificação;
   b) Identificar e analisar as causas e mecanismos de degradação dos bens culturais;
   c) Definir metodologias, estratégias e planos de conservação e restauro adequados a cada intervenção;
   d) Elaborar relatórios técnicos, pareceres e documentação de conservação e restauro;
   e) Integrar equipas multidisciplinares no âmbito de projetos de estudo, conservação e valorização do património cultural;
   f) Coordenar ações de conservação preventiva, monitorização e manutenção de bens culturais;
   g) Colaborar na definição de programas de gestão, salvaguarda e valorização do património cultural.

2. **Habilitação académica**: Licenciatura em Conservação e Restauro (pré-Bolonha) ou Licenciatura e Mestrado em Conservação e Restauro (pós-Bolonha), não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3. **Requisitos valorizados**: Os candidatos deverão demonstrar experiência profissional mínima de 5 anos; Experiência comprovada preferencialmente em intervenções sobre património cultural classificado ou em vias de classificação e ter Mestrado em Conservação e Restauro na área de especialização (orgânicos e inorgânicos.

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 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 de escolha múltipla e por uma pergunta de desenvolvimento, escolhida pelo candidato de entre as opções apresentadas, sendo classificada numa escala 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

Legislação nacional

- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, na sua redação atual - Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;
- Decreto-Lei n.º 140/2009, de 15 de junho, na sua redação atual, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 90/2024, de 22 de novembro - Estabelece o regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais classificados, ou em vias de classificação, de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal.

Bibliografia

- Brandi, C. (2006). Teoria do restauro (1.ª ed.). Orion;
- ICOMOS. (1964). Carta de Veneza — Carta Internacional sobre a Conservação e o Restauro de Monumentos e Sítios;
- Conselho da Europa. (1975). Carta Europeia do Património Arquitetónico;
- ICOMOS. (1994). Documento de Nara sobre a Autenticidade;
- ICOMOS. (1996). Principles for the Recording of Monuments, Groups of Buildings and Sites;
- Australia ICOMOS. (1999). Carta de Burra — Carta do ICOMOS Austrália para Lugares de Significado Cultural;
- Conferência Internacional sobre Conservação. (2000). Carta de Cracóvia — Princípios para a Conservação e o Restauro do Património Construído;

- ICOMOS. (2003). Principles for the Analysis, Conservation and Structural Restoration of Architectural Heritage;
- Conselho da Europa. (2005). Convenção de Faro — Convenção-Quadro do Conselho da Europa Relativa ao Valor do Património Cultural para a Sociedade;
- E.C.C.O. – European Confederation of Conservator-Restorers' Organisations. Professional Guidelines I–III (The Profession, Code of Ethics and Education);
- Muñoz Viñas, S. (2005). Contemporary theory of conservation. Elsevier Butterworth-Heinemann;
- Torraca, G. (2009). Lectures on materials science for architectural conservation. Getty Conservation Institute.

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 na área de conservação e restauro	---	16 valores
Mestrado na área de conservação e restauro	---	18 valores
Doutoramento na área de conservação e restauro	---	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:

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 avaliativos 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.

A Presidente do júri,	1.º Vogal efetivo,	2.º Vogal efetivo,
ANA RITA MASCARENHAS DO VALE Assinado de forma digital por ANA RITA MASCARENHAS DO VALE Dados: 2026.08.27 11:55:25 +01'00'	Assinado por: **Ana Rita da Silva Vaz Lourenço** Num. de Identificação: 15128373 Data: 2026.08.27 10:52:18+01'00'	Assinado por: **Teresa de Jesus Alves Rodrigues** Num. de Identificação: 07846337 Data: 2026.08.27 12:14:00+01'00'
_____	_____	_____