

## **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE PATRIMÓNIO CULTURAL- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

### **ATA N.º 1**

Aos 19 dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas 9 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão de Património Cultural, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 14 de julho de 2025, para definição dos métodos de seleção e respetivas grelhas de avaliação bem como a fórmula de classificação final, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente de Júri:

Cristina Pacheco, Diretora da Unidade de Cultura da CCDR LVT, I.P.

Vogais Efetivos:

António Carvalho, Diretor do Museu Nacional de Arqueologia (Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E.)

Luís Miguel Correia, Professor Associado no Departamento de Arquitetura da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os métodos de seleção da avaliação curricular e entrevista pública, de acordo com o estipulado no Anexo I.

O júri deliberou ainda aprovar os modelos da ficha de avaliação curricular (Anexo II) e da ficha de entrevista pública (Anexo III), em que constam os cálculos a efetuar.

O resultado da avaliação curricular será valorado de 0 a 20 valores, e tem carácter eliminatório quando a pontuação obtida pelo/a candidato/a seja inferior a 9,5 valores.

A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.

O júri deliberou ainda aprovar a ficha do perfil do/a candidato/a (Anexo IV).

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

19 de setembro de 2025

---

Presidente de Júri- Cristina Pacheco

---

Vogal efetivo - António Carvalho

---

Vogal efetivo - Luís Miguel Correia

## ANEXO I MÉTODOS DE SELEÇÃO

Para apuramento da Classificação Final após aplicação dos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública, a fórmula a utilizar é a seguinte:

$$CF = \frac{(AC + EntP)}{2}$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EntP = Entrevista Pública

**Avaliação Curricular (AC):** A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + 2EP + FP)}{4}$$

em que:

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

**Habilitações académicas (HA):** onde se avaliará a titularidade do grau académico de acordo com a seguinte ponderação:

| Habilitações Académicas                                                                          | Pontuação<br>(0-20) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Grau de Doutor na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento | 20                  |
| Grau de Doutor noutras áreas                                                                     | 19                  |

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Grau de Mestre na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento     | 18 |
| Grau de licenciado na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento | 16 |
| Grau de Mestre noutra área                                                                           | 14 |
| Grau de Licenciado noutra área                                                                       | 12 |

São consideradas preferenciais as áreas indicadas no aviso.

**Experiência Profissional (EP):** deve reportar-se ao exercício de funções quer de coordenação, orientação e organização, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em áreas afins ou não, por se configurarem como atributos que, implicando e requerendo capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam inequivocamente num enriquecimento do perfil dos candidatos. É avaliada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPG + 2EPE)}{3}$$

em que:

EPF = Experiência Profissional Geral;

EPE = Experiência Profissional Específica.

A **Experiência Profissional Geral (EPG)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, incluindo na área de atividade da área em que se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

| Experiência Profissional Geral<br>(anos) | Pontuação<br>(0-20) |
|------------------------------------------|---------------------|
| Maior do que 20 anos                     | 20                  |

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos | 18 |
| Maior que 4 anos e menor que 10 anos                  | 16 |
| Até 4 anos                                            | 10 |

A **Experiência Profissional Específica (EPE)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos dirigentes, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

| <b>Experiência Profissional Específica (anos)</b>     | <b>Pontuação (0-20)</b><br><b>EPE como dirigente intermédio de 2.º Grau ou superior</b> |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Maior do que 20 anos                                  | 20                                                                                      |
| Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos | 18                                                                                      |
| Maior que 4 anos e menor que 10 anos                  | 16                                                                                      |
| 4 anos                                                | 10                                                                                      |

**Formação Profissional (FP):** Considerando, por um lado, a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover e tendo presente, por outro lado, as dificuldades na caracterização deste fator, o Júri considera apreciar não só as ações relacionadas com a área funcional do lugar a prover, mas também as que não têm com ele uma relação direta, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = \frac{(FPG + 2FPE)}{3}$$

em que:

FPG = Formação Profissional Geral;

FPE = Formação Profissional Específica.

A **Formação Profissional Geral (FPG)** onde se ponderará a participação, nos últimos 10 anos, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações), relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

| <b>Formação Profissional Geral<br/>(horas)</b> | <b>Pontuação<br/>(0-20)</b> |
|------------------------------------------------|-----------------------------|
| Entre 80 a 100 horas                           | 20                          |
| Entre 40 a 80 horas                            | 18                          |
| Entre 20 a 40 horas                            | 16                          |
| Menos de 20 horas                              | 14                          |

A **Formação Profissional Específica (FPE)** onde se avaliará a aprovação em cursos específicos para direção intermédia ou formação relacionada com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por entidade reconhecida.

Para avaliação da formação profissional específica para o cargo e tendo em conta a área de atuação e o perfil exigidos no detalhe da oferta de emprego, o júri deliberou avaliar a formação do candidato nas subáreas de competência a que se refere o ponto 3.4.1, do Anexo à Deliberação n.º 1057/2025, publicada no Diário da República II série, n.º 161, de 22 de agosto, de acordo com a seguinte ponderação.

| <b>Formação Profissional Específica<br/>(horas)</b> | <b>Pontuação<br/>(0-20)</b> |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|
| Entre 80 a 100 horas                                | 20                          |
| Entre 40 a 80 horas                                 | 18                          |
| Entre 20 a 40 horas                                 | 16                          |
| Menos de 20 horas                                   | 14                          |

**Entrevista Pública (EntP):** A entrevista pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

### 1. Capacidade de Liderança

Capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

## 2. Capacidade de representação institucional

Capacidade de representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização demonstrando uma imagem institucional credível.

## 3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas

Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

## 4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos

Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

## 5. Capacidade de tomada de decisão

Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

## 6. Inteligência emocional

Capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, de acordo com a seguinte ponderação:

| Avaliação do parâmetro | Pontuação |
|------------------------|-----------|
| Elevado                | 20        |
| Bom                    | 16        |
| Suficiente             | 12        |
| Insuficiente           | 8         |

A avaliação final da Entrevista Pública será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros.

**ANEXO II**  
**Ficha de Avaliação Curricular**

|      |  |
|------|--|
| Nome |  |
|------|--|

| PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO                                       | CLASSIFICAÇÃO    |
|---------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Habilitações Académicas (HA):</b>                          | __valores        |
| Experiência Profissional (EP) = $\frac{EPG + 2 \cdot EPE}{3}$ | <b>__Valores</b> |
| <b>Experiência Profissional Geral (EPG):</b>                  | __valores        |
| <b>Experiência Profissional Específica (EPE):</b>             | __valores        |
| Formação Profissional (FP) = $\frac{FPG + 2 \cdot FPE}{3}$    | <b>__Valores</b> |
| <b>Formação Profissional Geral (FPG):</b>                     | __valores        |
| <b>Formação Profissional Específica (FPE):</b>                | __valores        |
| $AC = \frac{HA + 2 \cdot EP + FP}{4}$                         | <b>__Valores</b> |

### ANEXO III

#### FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

| 1.Capacidade de liderança :                                     |         |                 |                          |                          |                                                             |
|-----------------------------------------------------------------|---------|-----------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                                                 | Valores | Presid.<br>Júri | 1. <sup>a</sup><br>Vogal | 2. <sup>a</sup><br>Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado                                                         | 20      |                 |                          |                          | <b>Nível Classificativo:      Valores*</b>                  |
| Bom                                                             | 16      |                 |                          |                          |                                                             |
| Suficiente                                                      | 12      |                 |                          |                          |                                                             |
| Insuficiente                                                    | 08      |                 |                          |                          |                                                             |
| 2.Capacidade de representação institucional:                    |         |                 |                          |                          |                                                             |
|                                                                 | Valores | Presid.<br>Júri | 1. <sup>a</sup><br>Vogal | 2. <sup>a</sup><br>Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado                                                         | 20      |                 |                          |                          | <b>Nível Classificativo:      Valores*</b>                  |
| Bom                                                             | 16      |                 |                          |                          |                                                             |
| Suficiente                                                      | 12      |                 |                          |                          |                                                             |
| Insuficiente                                                    | 08      |                 |                          |                          |                                                             |
| 3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas:      |         |                 |                          |                          |                                                             |
|                                                                 | Valores | Presid.<br>Júri | 1. <sup>a</sup><br>Vogal | 2. <sup>a</sup><br>Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado                                                         | 20      |                 |                          |                          | <b>Nível Classificativo:      Valores*</b>                  |
| Bom                                                             | 16      |                 |                          |                          |                                                             |
| Suficiente                                                      | 12      |                 |                          |                          |                                                             |
| Insuficiente                                                    | 08      |                 |                          |                          |                                                             |
| 4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos: |         |                 |                          |                          |                                                             |
|                                                                 | Valores | Presid.<br>Júri | 1. <sup>a</sup><br>Vogal | 2. <sup>a</sup><br>Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado                                                         | 20      |                 |                          |                          | <b>Nível Classificativo:      Valores*</b>                  |
| Bom                                                             | 16      |                 |                          |                          |                                                             |
| Suficiente                                                      | 12      |                 |                          |                          |                                                             |
| Insuficiente                                                    | 08      |                 |                          |                          |                                                             |
| 5. Capacidade de tomada de Decisão:                             |         |                 |                          |                          |                                                             |
|                                                                 | Valores | Presid.<br>Júri | 1. <sup>a</sup><br>Vogal | 2. <sup>a</sup><br>Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado                                                         | 20      |                 |                          |                          | <b>Nível Classificativo:      Valores*</b>                  |
| Bom                                                             | 16      |                 |                          |                          |                                                             |
| Suficiente                                                      | 12      |                 |                          |                          |                                                             |
| Insuficiente                                                    | 08      |                 |                          |                          |                                                             |
| 6. Inteligência emocional:                                      |         |                 |                          |                          |                                                             |
|                                                                 | Valores | Presid.<br>Júri | 1. <sup>a</sup><br>Vogal | 2. <sup>a</sup><br>Vogal | Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação |
| Elevado                                                         | 20      |                 |                          |                          | <b>Nível Classificativo:      Valores*</b>                  |
| Bom                                                             | 16      |                 |                          |                          |                                                             |
| Suficiente                                                      | 12      |                 |                          |                          |                                                             |
| Insuficiente                                                    | 08      |                 |                          |                          |                                                             |
| <b>Valoração Final (Média)</b>                                  |         |                 |                          |                          | <b>Valores</b>                                              |

**ANEXO IV**  
**FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A**

**A - Competências da Divisão de Património Cultural** (definidas no ponto 3.4.1, do Anexo à Deliberação n.º 1057/2025, publicada no Diário da República II série, n.º 161, de 22 de agosto).

**B – Perfil do dirigente a recrutar**

Tendo em atenção as competências da Unidade Orgânica o dirigente a recrutar, para além de possuir preferencialmente licenciatura nas áreas do aviso, deverá ainda deter:

- Sólida experiência na área do cargo a prover, que lhe permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão atribuídas;
- Competências/capacidades inerentes ao exercício de cargo de direção intermedia, definidas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e, concretamente, capacidade de liderança, representação institucional, análise crítica e resolução de problemas, planeamento, gestão e tomada de decisão assim como inteligência emocional.