

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos (DSPIRH).

### ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI

Aos 13 dias do mês de março de 2026, pelas 14h30 horas, nas instalações da Direção-Geral das Artes (DGARTES), reuniu o Júri do procedimento concursal acima identificado, autorizado por despacho do Diretor-Geral das Artes de 22 de setembro de 2025, exarado na Informação n.º 34/DSPIRH-RH/2025, estando presentes os seus membros efetivos:

- Joana Grade Adrião, Diretora de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, na qualidade de Presidente;
- Maria Rosalina Cardoso Galhofas, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, 1.º Vogal efetivo que substituiu a presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Paula Cristina Garcez Tavares de Melo, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, 2.º Vogal efetivo.

#### Ordem de trabalhos

A reunião do Júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto 1** - Definição dos métodos de seleção, fixação dos parâmetros de avaliação, e respetivas ponderações, bem como, as grelhas classificativas, valoração final de cada método de seleção e fórmula de cálculo da classificação final;

**Ponto 2** - Definição dos critérios de ordenação a aplicar em caso de igualdade de classificação final;

**Ponto 3** - Elaboração da Prova escrita de conhecimentos.

Aberta a sessão pela Presidente do Júri e verificada a existência de quórum, deu-se início aos trabalhos pela ordem definida.

**Ponto 1 - Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderações, grelhas classificativas, valoração final de cada método de seleção e fórmula de cálculo da classificação final:**

Os métodos de seleção a aplicar são, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro a Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), como métodos de seleção obrigatórios a aplicar consoante as situações, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção complementar.

## **1 - Métodos de seleção obrigatórios:**

**1.1 - Prova de Conhecimentos (PC)** - Será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, bem como aos que, encontrando-se a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos postos de trabalho, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

**1.1.2.** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

**1.1.3.** A prova de conhecimentos será de natureza teórica, de realização escrita, individual e presencial, e efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta da legislação aplicável, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas a que se reporta a legislação a seguir indicada, incluindo as alterações legislativas que sobre a legislação tenha recaído ou venha a recair até à data da realização da prova, sendo constituída por perguntas de escolha múltipla, com a duração de 60 minutos, com tolerância, e será avaliada de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. Durante a realização da prova de conhecimentos, não será permitida a utilização de telemóveis, computadores ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

**1.1.4.** A prova é composta por duas partes: a primeira parte versa sobre conhecimentos gerais e é constituída por 21 questões de resposta múltipla, com cotação de 0,5 valores cada, no total de 10,5 valores; a segunda parte versa sobre conhecimentos específicos e é constituída por 19 questões de resposta múltipla, com cotação de 0,5 valores cada, no total de 9,5 valores. Todas as respostas são dadas no enunciado da prova, nos espaços reservados para o efeito. Cada pergunta não respondida é classificada de zero valores. Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos.

**1.1.5.** Será aplicada em igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora, não sendo assim possível a realização de 2.ª chamada.

**1.1.6.** Áreas Temáticas a abordar e Legislação:

a) Gerais:

- Constituição da República Portuguesa: Decreto de 10 de abril de 1976, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP): Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- Missão, atribuições e organização interna da Direção Geral das Artes: Decreto Regulamentar n.º 35/2012, de 27 de março e Portaria n.º 188/2012, de 15 de junho.

b) Específicas:

- Regime da Administração Financeira do Estado: Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na sua redação atual;
- Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas: Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei de Execução Orçamental para 2025: Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, na sua redação atual;
- Lei do Orçamento de Estado para 2026: Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro;
- Normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público: Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua redação atual;
- Disciplina o abono de ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro: Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho, na sua redação atual;
- Estatuto da Aposentação: Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na sua redação atual;
- Regime das prestações familiares: Decreto-Lei n.º 133-B/97, de 30 de maio, na sua redação atual;
- Regime de proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas: Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro;
- Proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente: Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual;
- Proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social: Decreto-Lei n.º 28/2004 de 04 de fevereiro, na sua redação atual;
- Tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas: Portaria n.º 1553- C/2008, de 31 de dezembro, na sua redação atual;
- Medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas: Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, na sua redação atual;
- Alteração da estrutura remuneratória da carreira geral de técnico superior: Medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas – Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto: Define uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público;
- Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado: Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;
- Define o regime da formação profissional na Administração Pública: Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

**1.2 - Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

**1.2.1.** - Será aplicada aos candidatos que se encontrem na carreira de técnico superior, que se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, e que não tenham expressamente afastado a avaliação curricular, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

**1.2.2.** – A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a respetiva classificação obtida com base na avaliação dos seguintes parâmetros:

- a. Habilitações Literárias (HL);**
- b. Formação Profissional (FP);**
- c. Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho (EPAD)**

- **Habilitações Literárias (HL)** - atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valorados os graus académicos de licenciatura, mestrado e doutoramento, preferencialmente, nas áreas de Direito, Gestão de Recursos Humanos, Ciências Sociais, Administração Pública, Psicologia Organizacional, entendendo-se que uma qualificação académica acrescida poderá traduzir-se em funções e atividades asseguradas com maior proficiência.

Para ocupação destes postos de trabalho, relativos a carreira de grau de complexidade 3, nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º da LTFP, o Júri deliberou que o nível habilitacional exigido é a licenciatura, preferencialmente, nas áreas de Direito, Gestão de Recursos Humanos, Ciências Sociais, Administração Pública, Psicologia Organizacional, não existindo possibilidade de substituição da habilitação por formação ou experiência, e constituindo motivo de exclusão a não titularidade da licenciatura requerida.

Deve ser remetida, pelos candidatos, cópia do/s comprovativo/s do nível habilitacional emitido pela entidade competente.

A este parâmetro é atribuída uma ponderação de 30%.

- **Formação Profissional (FP)** - serão consideradas pós-graduações, cursos/ações de formação, colóquios/congressos/workshops/jornadas e outros eventos equiparados, sem abranger horas frequentadas em cursos conferentes de graus académicos relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, a comprovar mediante diplomas ou certificados, ou outro documento equivalente.

Apenas será considerada formação cuja duração total tenha ocorrido a partir de 01 de janeiro de 2021, e que se encontre devidamente comprovada. No caso de os documentos comprovativos não indicarem a duração da formação em número de horas, atribuem-se as durações de:

- a) 7 horas por dia;
- b) 35 horas por semana;
- c) 154 horas por mês.

A este parâmetro é atribuída uma ponderação de 10%.

## - Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho (EPAD)

A **avaliação da experiência profissional** incide sobre as atividades e funções inerentes à carreira de técnico superior, na área de recursos humanos, valorizando-se especialmente a experiência nas seguintes áreas relativas aos postos de trabalho a ocupar:

- na utilização do sistema de gestão de recursos humanos;
- na utilização do programa de Gestão de Recursos Humanos em modo partilhado (GeRHuP);
- na utilização de ferramentas de folha de cálculo.

A **avaliação do desempenho** a considerar é a relativa aos últimos três ciclos avaliativos.

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é atribuída a menção de Regular.

A este parâmetro é atribuída uma ponderação de 60%.

**1.2.3.** - A grelha classificativa a considerar no âmbito da AC consta do Anexo I da presente Ata e dela faz parte integrante.

**1.2.4.** – O apuramento do resultado da AC é obtido através da seguinte fórmula:

$$AC = (30\% HL) + (10\% FP) + (60\% EPAD)$$

## 2- Método de seleção facultativo ou complementar:

**2.1 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - O objetivo desta entrevista é recolher informação sobre comportamentos em contexto de trabalho, diretamente ligados às competências essenciais ao exercício da função, conforme definido no ReCAP (Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro), sendo aplicada a todos os candidatos que sejam admitidos ao procedimento concursal e obtenham aprovação no método de seleção obrigatório que lhes for aplicado.

**2.2** - A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30/40 minutos e será avaliada pela média aritmética simples dos pontos obtidos em cada um dos quatro parâmetros considerados, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

**2.3** - Os parâmetros a avaliar na EAC são:

- a) Orientação para o serviço público (OSP)
- b) Orientação para a colaboração (OC);
- c) Orientação para a mudança e inovação (OMI);
- d) Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP).

**2.4** - A grelha classificativa a considerar no âmbito da EAC consta do Anexo II da presente Ata e dela faz parte integrante.

**2.5 - O apuramento do resultado da EAC é obtido através da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas:**

$$\text{EAC} = (\text{OSP} + \text{OC} + \text{OMI} + \text{OPGP}) / 4$$

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, não sendo aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 na Prova de Conhecimentos (PC) ou na Avaliação Curricular (AC). Estes são excluídos do procedimento nos termos do previsto no n.º 3, e na alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

A falta de comparência dos candidatos, a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados, equivale à desistência do concurso, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

### **3- Classificação Final:**

**A classificação Final (CF)** será obtida numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, através de uma das seguintes fórmulas, a aplicar consoante os métodos de seleção que tenham sido utilizados: **CF = (70 % PC) + (30 % EAC)** ou **CF = (70 % AC) + (30 % EAC)** em que:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

### **Ponto 2 – Definição dos critérios de ordenação a aplicar em caso de igualdade de classificação final**

Em caso de igualdade de classificação final, são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em caso de o empate subsistir, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º da referida Portaria, o Júri fixa os seguintes critérios de desempate, a aplicar de forma sucessiva:

- 1.º grau académico mais elevado;
- 2.º média final mais elevada do nível habilitacional exigido;
- 3.º nota mais alta da EAC.

### **Ponto 3 – Elaborar a Prova escrita de conhecimentos**

O Júri elaborou nesta data a prova de conhecimentos, bem como a respetiva grelha de respostas certas e fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda do presidente do Júri, em envelope fechado e lacrado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local da mesma.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, tendo sido elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada pelos membros do Júri presentes.

### O Júri

---

Joana Adrião  
(Presidente)

---

Rosalina Galhofas  
(1.º Vogal)

---

Paula Melo  
(2.º Vogal)

**ANEXO I**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Candidato/a: \_\_\_\_\_

Aviso:

BEP:

$$AC = (30\%HL) + (10\% FP) + (60\%EPAD) = 30\% \text{ \_\_\_\_\_\_ } + 10\% \text{ \_\_\_\_\_\_ } + 60\% \text{ \_\_\_\_\_\_ }$$

**1. Habilitação Literária – HL**

Habilitação Literária	Valores Avaliação	Avaliação
Licenciatura	13	
Licenciatura nas áreas preferenciais	14	
Mestrado	16	
Mestrado nas áreas preferenciais	17	
Doutoramento	19	
Doutoramento nas áreas preferenciais	20	

**2. Formação Profissional – FP**

Será considerado o acumulado de horas de formação profissional com interesse para os lugares a prover e cujas ações tenham sido realizadas a partir de 1/1/2019

Horas acumuladas	Valores	Avaliação
Menos de 20 horas	10	
Entre 20 e 50 horas	15	
Mais de 50 horas	17	
Pós-graduação nas áreas preferenciais 2	20	



### 3. Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho (EPAD)

O Júri considerará a natureza, a duração e o desempenho na experiência profissional, nos seguintes termos:

Anos de experiência/ Avaliação do Desempenho	Valores	Avaliação
Sem experiência efetiva nas áreas preferenciais	10	
Experiência efetiva nas áreas preferenciais inferior a 3 anos	12	
Experiência efetiva nas áreas preferenciais igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14	
Experiência efetiva nas áreas preferenciais superior a 6 anos	16	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 3 menções de “Adequado”	Mais 1 valor	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 2 menções de “Adequado” e 1 menção de “Relevante” ou equivalente	Mais 1,5 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 1 menção de “Adequado” e 2 menções de “Relevante” ou equivalente	Mais 2 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 3 menções de “Relevante”	Mais 2,5 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 2 menções de “Relevante” e 1 menção de “Excelente” ou equivalente	Mais 3 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 1 menção de “Relevante” e 2 menções de “Excelente” ou equivalente	Mais 3,2 valores	
Nos últimos 3 ciclos avaliativos teve avaliação de desempenho positiva com 3 menções de “Excelente” ou equivalente	Mais 3,5 valores	

**O Júri**

## ANEXO II

### ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Candidato/a:

---

Aviso:

---

BEP:

---

$$EAC = (OSP+OC+ OMI+OPGP) / 4= ( \_ + \_ + \_ + \_ ) / 4= \_$$

Competências
<b>Orientação para o Serviço Público (OSP)</b> Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
<b>Orientação para a colaboração (OC)</b> Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
<b>Orientação para a mudança e inovação (OMI)</b> Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
<b>Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP)</b> 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.

Competência	Componentes da competência	Nível	Comportamentos avaliados	Perguntas ao candidato	Insuficiente	Suficiente	Bom	Elevado	Observações	Classificação
Orientação para o serviço público	Ética e valores	3	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.							
	Compromisso	4	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.							
	Conduta pessoal	4	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.							
Orientação para a colaboração	Relacionamento	3	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho							
	Clima de bem-estar	4	Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.							
	Objetivos comuns	3	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.							
Orientação para a mudança e inovação	Mudança	3	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.							
	Abertura a novas ideias	3	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.							
	Soluções	4	Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.							
Organização, planeamento e gestão de projetos	Organização	3	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.							
	Planeamento	3	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.							
	Gestão de projetos	3	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.							

Classificação	Valores	Definição
Insuficiente	8	Revela comportamentos pouco adequados ao contexto de trabalho, com falhas significativas na aplicação das práticas esperadas. Demonstra dificuldade em alinhar atitudes às
Suficiente	12	Revela alguns comportamentos consentâneos com o contexto de trabalho. Demonstra capacidade básica para cumprir as exigências da função, embora com margem para
Bom	16	Revela comportamentos adequados e consistentes com as expectativas do contexto de trabalho. Demonstra segurança na execução das tarefas e capacidade para lidar com
Elevado	20	Revela comportamentos exemplares, alinhados de forma consistente e proativa com as melhores práticas. Demonstra elevado grau de autonomia, iniciativa e capacidade para

## O Júri