



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PREENCHIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
2.º GRAU - CHEFE DE DIVISÃO DE PATRIMÓNIO E TURISMO MILITAR
DIREÇÃO-GERAL DE RECURSOS DA DEFESA NACIONAL**

ATA N.º 1

1. Aos dez dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), sita na Av. Ilha da Madeira, n.º 1 - 4.º Piso, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau - chefe de divisão de Património e Turismo Militar, do mapa de pessoal da DGRDN, definido através do despacho do Diretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional, de 24 de outubro de 2024, exarado na informação n.º 1545/DSGFA-RH/22.10.2024.
2. O júri definiu a seguinte ordem de trabalhos:
 - a) Fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.
 - b) Elaborar os modelos da ficha de avaliação curricular (anexo A), da ficha de entrevista pública de seleção (anexo B) e da ficha de classificação final (anexo C), onde se encontram definidas as respetivas fórmulas de cálculos.
3. Relativamente à alínea a) do ponto anterior e de acordo definido no aviso de abertura do presente concurso publicado na BEP, o júri deliberou que serão utilizados como métodos de seleção, a avaliação curricular e a entrevista pública de seleção, cuja fórmula a aplicar é a seguinte:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção



4. Avaliação Curricular (AC).

A Classificação da Avaliação curricular é obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + EPG + 2EPE + FP}{5}$$

5

Em que:

HA = Habilitações Académicas

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

FP = Formação Profissional

4.1. Habilitações Académicas (HA).

Considera-se apenas a habilitação de maior valor, sendo pontuada de acordo com o seguinte critério:

- a) Doutoramento = 20 valores;
- b) Mestrado = 19 valores;
- c) Licenciatura = 18 valores.

4.2. Experiência Profissional Geral (EPG).

Pondera o desempenho efetivo de funções, é avaliada pela aplicação da seguinte fórmula;

$$EPG = \frac{2EPC + EPR}{3}$$

3

Em que:

EPC = Experiência Profissional na Carreira (técnica superior ou equiparada)

EPR = Experiência Profissional Relevante

4.2.1. Experiência Profissional na Carreira (EPC).

Avalia o desempenho efetivo na área de atividade para que o concurso foi aberto e a duração desse desempenho traduzida em anos completos, é pontuada da seguinte forma:

- a) De 4 a 8 anos = 10 valores;
- b) De 9 a 11 = 12 valores;
- c) De 12 a 14 = 14 valores;



- d) De 15 a 17 = 16 valores;
- e) De 18 a 20 = 18 valores;
- f) Superior a 20 anos = 20 valores.

4.2.2. Experiência Profissional Relevante (EPR).

É avaliada pela análise global do desempenho de funções pelo candidato, face à sua complexidade e responsabilidade. Consideram-se os seguintes subfactores e a sua correspondente classificação que, no total, não pode exceder os 20 valores:

- a) Desempenho de funções dirigentes ou chefia em unidades ou estruturas orgânicas formais:
 - Por período igual ou superior a seis anos = 6 valores;
 - Por período de três a seis anos, exclusive = 4 valores;
 - Por período até três anos = 3 valores;
- b) Desempenho de funções de coordenação = 3 valores;
- c) Trabalhos publicados = 3 valores;
- d) Representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior:
 - Representação dos serviços a nível internacional = 2 valores;
 - Representação dos serviços a nível nacional = 1 valor;
- e) Participação em grupos de trabalho, por nomeação oficial:
 - Com coordenação do grupo de trabalho = 2 valores;
 - Sem coordenação do grupo de trabalho = 1 valor;
- f) Atividades letivas relacionadas com a área profissional = 2 valores;
- g) Participação em júris de concursos = 1 valor;
- h) Outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do cargo = 1 valor.

4.3. Experiência Profissional Específica (EPE).

Avalia o desempenho de funções de coordenação e/ou direção/chefia, considerando a sua natureza e a sua duração.

Para avaliação da experiência profissional específica para o cargo e tendo em conta a área de atuação indicada no perfil definido no aviso de abertura do presente concurso publicado na BEP, o júri deliberou avaliar a experiência do candidato nas subáreas de

competência a que se refere o artigo 6.º da Portaria n.º 283/2015 de 15 de setembro, conjugado com o ponto 1.2. do Despacho n.º 10969/2015, de 02 de outubro.

Como critério, para efeitos de valorização da experiência profissional específica, é atribuída a cada uma das subáreas de competência a pontuação de 1 valor por cada ano de experiência, até ao máximo de 5 valores. A classificação final da EPE resulta da soma dos valores de cada uma das subáreas, que, no total, não pode exceder os 20 valores.

No procedimento concursal em causa as subáreas a avaliar, são as descritas no quadro seguinte:

NATUREZA	Até 1 ano 4 val.	Até 2 anos 8 val.	Até 3 anos 12 val.	Até 4 anos 16 val.	5 ou mais anos 20 val.	Pontuação
Experiência profissional nas seguintes subáreas:						
Administração de imóveis e rentabilização do património imobiliário do Estado						
Ordenamento do território, servidões e licenciamento de obras						
Regime jurídico do património imobiliário público, inventário e cadastro						
Turismo e património histórico e cultural						

4.4. Formação Profissional (FP).

Pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nas quais se incluem cursos de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras ou equiparados (considerando-se a formação específica e genérica, em função das áreas de atuação do cargo a prover), e será pontuada até ao máximo de 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = AFE + AFG$$

Em que:

FP = Formação Profissional

AFE = Ações de Formação Específica

AFG = Ações de Formação Genérica

4.4.1. Ações de formação específica (AFE).

Correspondem às ações de formação específica previstas no artigo 12.º do estatuto do pessoal dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação,



e as que se relacionam diretamente com as áreas de atividade do cargo a prover. Não podendo exceder doze (12) valores, cada uma delas é pontuada de acordo com o seguinte critério:

Duração das ações de formação	Valor a atribuir a cada ação
Até 12 horas ou sem duração comprovada	0,5 valores
Superiores a 12 e até 30 horas	1 valor
Superiores a 30 e até 60 horas	1,5 valores
Superiores a 60 e até 90 horas	2 valores
Superiores a 90 horas e até 180 horas	3 valores
FORGEP	4 valores

4.4.2. Ações de formação genérica (AFG).

Correspondem às ações de formação que não se encontram diretamente relacionadas com as áreas de atividade do cargo a prover. Não podendo exceder oito (8) valores, sendo que cada uma delas é pontuada de acordo com o seguinte critério:

Duração das ações de formação	Valor a atribuir a cada ação
Até 12 horas ou sem duração comprovada	0,25 valores
Superiores a 12 e até 30 horas	0,5 valores
Superiores a 30 e até 60 horas	1,25 valores
Superiores a 60 e até 90 horas	1,5 valores
Superiores a 90 horas	2 valores
Iguais ou Superiores a 180 horas	2,5 valores

Para efeitos de atribuição de pontuação, nos cursos com vários módulos é considerada, apenas, a totalidade das horas dos referidos cursos.

4.4.3. Os candidatos, cuja aplicação do método de seleção “avaliação curricular” resultar uma classificação inferior a 9,5 valores, não são admitidos à fase seguinte a “entrevista pública”, vulgarmente designada por “entrevista pública de seleção” (EPS).

5. Entrevista Pública de Seleção (EPS).

Na entrevista pública de seleção avalia-se, numa relação interpessoal, objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo como referência as exigências do cargo a prover e analisando-se os seguintes fatores:

- a) Sentido crítico e inovação - Analisa-se a capacidade demonstrada pelo candidato para a procura de soluções face às situações que lhe são colocadas;
- b) Motivação - Consideram-se as motivações profissionais do candidato face às exigências do cargo a que se candidata;
- c) Capacidade de expressão e fluência verbais - Analisa-se e pondera-se a sequência lógica do raciocínio, a fluência e a riqueza da expressão verbal do candidato;
- d) Qualidade da experiência profissional - Analisa-se a experiência de trabalho no âmbito das atividades desenvolvidas e cargos exercidos, tendo em consideração os períodos em causa, bem como a demonstração das capacidades profissionais e qualidades pessoais.

5.1. A avaliação destes fatores será efetuada de acordo com o seguinte:

- Aptidões / capacidades insuficientes1 valor;
- Aptidões / capacidades suficientes2 valores;
- Aptidões / capacidades boas3 valores;
- Aptidões / capacidades muito boas4 valores;
- Aptidões / capacidades excecionais5 valores.

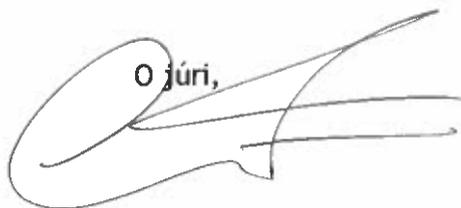
5.2. A classificação final da entrevista pública de seleção resulta da soma dos valores obtidos naqueles fatores.

6. No que se refere ao segundo ponto da ordem de trabalhos ([alínea b) do ponto 2.2.], o júri aprovou os seguintes modelos de fichas, anexos à presente ata, da qual fazem integrante:

- a) Avaliação curricular (anexo A);
- b) Entrevista pública de seleção (anexo B);
- c) Classificação final (anexo C).

7. Nada mais havendo a tratar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri presentes.

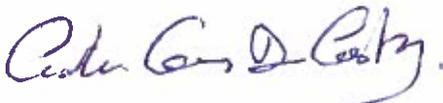
O júri,



Cristina Maria Cunha Pinto



Dina Maria Barros Casimiro



Carla Gomes da Costa

ANEXO A

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____

CARGO: Chefe de Divisão de Património e Turismo Militar

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

	Valores
HA	
EPG	
EPE (2)	
FP	

$$AC = \frac{HA + EPG + 2EPE + FP}{5}$$

Data: 10.12.2024

1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

As habilitações académicas (HA) serão pontuadas de acordo com o seguinte critério:

Doutoramento	20		
Mestrado	19		
Licenciatura	18		
Total (1)			

(1) O maior valor

HA =

2 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)

2.1 - Experiência profissional na carreira (EPC):

De 6 a 8 anos = 10 valores	
De 9 a 11 = 12 valores	
De 12 a 14 = 14 valores	
De 15 a 17 = 16 valores	
De 18 a 20 = 18 valores	
Superior a 20 anos = 20 valores	

2.2 - Experiência profissional relevante (EPR):

	Valoração máxima	Pontuação
Desempenho de funções dirigentes ou chefia em unidades ou estruturas orgânicas formais	6	
Desempenho de funções de coordenação - Conselhos, comissões, grupos de trabalho	3	
Trabalhos publicados	3	
Representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior	2	
Participação em grupos de trabalho	2	
Monitorização de ações de formação	1	
Orientação de estágios de técnicos superiores	1	
Participação em júris de concursos	1	
Outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do cargo	1	
Total		

$$EPG = \frac{2EPC + EPR}{3}$$

3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)

NATUREZA	Até 1 ano 4 val.	Até 2 anos 8 val.	Até 3 anos 12 val.	Até 4 anos 16 val.	5 ou mais anos 20 val.	Pontuação
Experiência profissional nas seguintes áreas:						
Administração de imóveis e rentabilização do património imobiliário do Estado						
Ordenamento do território, servidões e licenciamento de obras						
Regime jurídico do património imobiliário público, inventário e cadastro						
Turismo e património histórico e cultural						

EPE (2) =

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

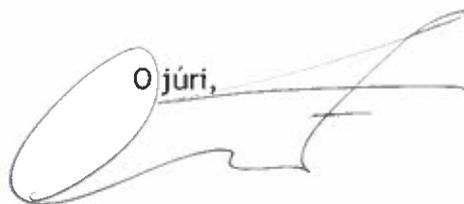
4.1 - Ações de formação específica (AFE)

Duração das ações de formação	Quantidade	Valores	
Até 12 horas ou sem duração comprovada		0,5	
Superiores a 12 e até 30 horas		1	
Superiores a 30 e até 60 horas		1,5	
Superiores a 60 e até 90 horas		2	
Superiores a 90 horas		3	
FORGEP		4	
(Máxima pontuação - 12 valores)		Total	

4.2 - Ações de formação genérica (AFG)

Duração das ações de formação	Quantidade	Valores	
Até 12 horas ou sem duração comprovada		0,25	
Superiores a 12 e até 30 horas		0,5	
Superiores a 30 e até 60 horas		1,25	
Superiores a 60 e até 90 horas		1,5	
Superiores a 90 horas e até 180 horas		2	
Iguais ou Superiores a 180 horas		2,5	
(Máxima pontuação - 8 valores)		Total	

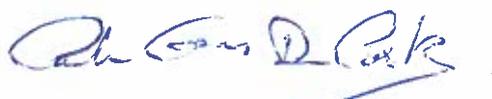
FP = _____ + _____ =

 O júri,

Cristina Maria Cunha Pinto



Dina Maria Barros Casimiro



Carla Gomes da Costa

Entrevista

Procedimento Concursal	Chefe de Divisão de Património e Turismo Militar
n.º	
Nome:	

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO (EPS)

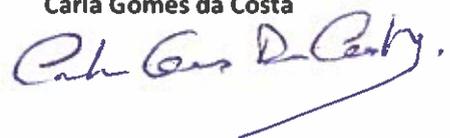
Limpar

FATORES A CLASSIFICAR	PARÂMETROS	VALORES			VALOR	ASSUNTOS ABORDADOS (RESUMO)
		P	1º V	2º V		
Sentido Crítico e Inovação (SCI)	5				0,00	
	4					
	3					
	2					
	Valor					
Motivação (M)	5				0,00	
	4					
	3					
	2					
	Valor					
Capacidade de Expressão e Fluência Verbais (CEFV)	5				0,00	
	4					
	3					
	2					
	Valor					
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	5				0,00	
	4					
	3					
	2					
	Valor					
SOMA DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:				0,00		
FUNDAMENTAÇÃO						

10.12.2024

Cristina Maria Cunha Pinto


Dina Maria Barros Casimiro


Carla Gomes da Costa


ANEXO C

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME: _____

CARGO: Chefe de Divisão de Património e Turismo Militar

1. Os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, são de acordo com o previsto na ata n.º 1, a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção, cuja fórmula a aplicar é a seguinte:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2. Da aplicação dos métodos de seleção ao candidato resulta o seguinte:

Avaliação Curricular (AC): _____ valores;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): _____ valores.

3. A classificação final do candidato é:

CF = (AC x 40%) + (EPS x 60%) = _____ valores.

Data: 10.12.2024


O júri,

Cristina Marinha Cunha Pinto



Dina Maria Barros Casimiro



Carla Gomes da Costa

