

ATA 1

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico/a superior – Segurança e Saúde no Trabalho, previsto e não ocupado do Mapa de Pessoal do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ)

Aos treze dias do mês de dezembro do ano de 2021, reuniu o Júri designado pelo Presidente do Conselho Diretivo do IPDJ, por despacho de 02/12/2021, para o Procedimento Concursal Comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado, do mapa de pessoal do IPDJ, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira técnica superior, estando presentes os seguintes elementos: - - - - -

JÚRI

Presidente: Rui Gonçalo Pintado, Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais - - - - -

1ª Vogal Efetiva: Luisa Maria da Costa, Diretora do Departamento de Infraestruturas, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos - - - - -

2ª Vogal Efetiva: Maria João Teixeira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos - - - - -

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- ❖ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho - -
- ❖ Portaria 125-A/2019, de 30 de abril - - - - -
- ❖ Lei 25/2017, de 30 de maio - - - - -
- ❖ Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro - - - - -
- ❖ Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março - - - - -
- ❖ Decreto-Lei n.º 272/2009, de 01/09 - - - - -
- ❖ Código do Procedimento Administrativo - - - - -

ORDEM DE TRABALHOS

- O Júri reuniu para estabelecer: - - - - -
- 1 – Requisitos gerais e específicos - - - - -
 - 2 – Apreciação de candidaturas - - - - -
 - 3 – Métodos de avaliação - - - - -
 - 4 – Ponderação - - - - -
 - 5 – Aplicação dos métodos de seleção e publicitação de resultados - - - - -
 - 6 – Parâmetros da Avaliação Curricular - - - - -
 - 7 – Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção - - - - -
 - 8 – Classificação final - - - - -

- 9 – Método de seleção aos/às candidatos/as a quem não se aplique ou que afastem o método de avaliação curricular - - - - -
- 10 – Ponderação - - - - -
- 11 – Prova de Conhecimentos - - - - -
- 12 – Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção - - - - -
- 13 – Classificação Final - - - - -
- Os critérios de desempate - - - - -
- Os documentos anexos à ata 1 - - - - -
- A audiência de interessados/as - - - - -
- As notificações - - - - -
- A publicitação - - - - -
- Agendamento da próxima reunião - - - - -

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão;

Colaborar na definição e implementação do Plano de Medicina e Segurança no Trabalho do IPDJ;

Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais, planear e implementar as respetivas medidas de prevenção;

Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção de riscos profissionais;

Efetuar ações internas de sensibilização e elaborar, em articulação com a área de formação de RH, o plano de formação de segurança e saúde, assegurando a respetiva execução, avaliação e relatório;

Manter atualizado o Plano de Contingência do Instituto;

Propor e participar na elaboração do plano de emergência interno e assegurar a divulgação de informação e formação específicas, de evacuação de instalações, combate a incêndios, primeiros socorros e proteção em contexto sísmico;

Colaborar na conceção de locais de trabalho seguros, nomeadamente propondo medidas corretivas ou a implementar;

Acompanhar a vigilância da saúde dos trabalhadores;

Propor e acompanhar a execução do contrato de aquisição de serviços de SST, organizar e manter atualizados os respetivos dados, relatórios e fichas de aptidão, assegurando a devida confidencialidade;

Promover a celebração de protocolos entre o IPDJ e entidades promotoras de serviços de saúde e bem-estar;

Propor medidas de melhoria contínua das condições de trabalho dos trabalhadores;

Assegurar a articulação com os representantes dos trabalhadores para a SST e demais entidades competentes e adotar as medidas necessárias de avaliação/prevenção/controlo de riscos, incluindo os riscos psicossociais;

Garantir a elaboração e aplicação do questionário anual de SST aos trabalhadores, assegurando a respetiva análise e elaboração do relatório, plano de melhorias e divulgação interna;

Elaborar e monitorizar o plano de prevenção e combate ao assédio no trabalho que assegure um ambiente de trabalho seguro e saudável, para todos os trabalhadores;

Acompanhar e emitir pareceres técnicos referentes a acidentes profissionais; doenças profissionais e horários de trabalho segundo a tipologia, assegurando o registo e arquivo digital dos mesmos;

Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores eleitos, para a SST e garantir a total articulação com a Comissão de Trabalhadores do IPDJ;
Garantir o rigor da informação a prestar à ACT, do módulo de diagnóstico de SST do Sistema de Informação dos Imóveis do Estado (SIIE) da DGTF, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de fevereiro;
Elaborar o relatório único previsto na Portaria n.º 54/2010, de 21 de janeiro e assegurar a sua submissão à ACT.

PONTO 1 – Requisitos gerais e específicos

1. Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. -----
2. Os **requisitos específicos** são os seguintes: -----
 - ❖ Titularidade de licenciatura em área das Ciências Sociais e Humanas; -----
 - ❖ Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, nível VI. -----

PONTO 2 – Apreciação das candidaturas

Nos termos do artº 21º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, findo o prazo de 10 dias úteis para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos/as candidatos/as, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação. -----

Em caso de exclusão de candidatos/as, o Júri notifica os/as mesmos/as, nos dois dias úteis seguintes à conclusão da apreciação de candidaturas, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato/a, no dia seguinte à conclusão da apreciação de candidaturas, os/as candidatos/as são convocados/as por e-mail, para a realização dos métodos de seleção, cuja realização deverá ocorrer no prazo máximo de cinco dias úteis. -----

Conforme previsto no nº 5 do artº 21º, por razões de celeridade procedimental, o júri pode convocar para a realização dos métodos de seleção os/as candidatos/as admitidos/as, bem como os/as candidatos/as excluídos/as que utilizem a faculdade anteriormente prevista (audiência prévia) sendo que, no caso destes últimos, a avaliação das provas fica condicionada à reversão da decisão de exclusão. -----

Nos termos do nº 6 do artº 21º do citado preceito legal, a convocação de candidatos/as excluídos/as para a realização da prova de seleção, não impede o júri de vir a confirmar a exclusão do/a candidato/a, devendo os/as candidatos/as ser informados disso previamente. -----

PONTO 3 – Métodos de avaliação

Os métodos de avaliação aplicáveis aos/às candidatos/as **que estejam** a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho são os previstos na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a saber: -----

- a) **Método obrigatório** - Avaliação Curricular (AC) -----
- b) **Método complementar** - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Aos/às candidatos/as **que não estejam** a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou aos/às candidatos/as que afastem, por escrito, a aplicação do método de avaliação curricular, são aplicáveis os seguintes métodos de seleção: - - - - -

- a) **Método obrigatório** – Prova de Conhecimentos (PC) - - - - -
- b) **Método complementar** - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - - - - -

PONTO 4 - Ponderação

Ponderação de 70% - Avaliação Curricular (AC) - método de seleção obrigatório - - - - -
Ponderação de 30% - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - método de seleção complementar - - - - -

PONTO 5 - Aplicação dos Métodos de Seleção e publicitação de resultados

Considerando a opção de aplicação dos métodos de seleção, num único momento, conforme previsto no nº 1 do artº 7º, deverá o facto ser devidamente publicitado no aviso de abertura do procedimento. - - - - -

PONTO 6 - Parâmetros da Avaliação Curricular (AC)

A **Avaliação Curricular (AC)**, com o objetivo previsto no artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, pondera os elementos relativos à Habilitação Académica (HA); à Formação Profissional (FP); à Experiência Profissional (EP) e à Avaliação do Desempenho (AD). - - - - -

- a. Na **Habilitação Académica (HA)** apenas são considerados os graus académicos relevantes para a área funcional do procedimento: - - - - -

| Grau Académico | Pontos |
|---|--------|
| Licenciatura – Curso de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, nível VI | 16 |
| Licenciatura – área das Ciências Sociais e Humanas e curso de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, nível VI | 18 |
| Mestrado – área de Segurança e Saúde no Trabalho | 19 |
| Doutoramento – área de Segurança e Saúde no Trabalho | 20 |

- b. Na **Formação Profissional (FP)** apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, diretamente relacionada com o posto de trabalho posto a concurso, não podendo a pontuação obtida nos critérios seguintes, exceder os 20 pontos: - - - - -

| Formação Profissional | Pontos |
|-----------------------------------|--------|
| Sem ações de formação | 0 |
| Até 35 horas (inclusive) | 4 |
| Entre 36 e 70 horas (inclusive) | 8 |
| Entre 71 e 100 horas (inclusive) | 12 |
| Entre 101 e 135 horas (inclusive) | 16 |
| Mais de 136 horas | 20 |

Nos casos em que a duração da ação de formação não conste do respetivo certificado, são adotados os seguintes critérios: -----

| | |
|---|----------|
| Curso de 1 dia ou sem qualquer referência | 4 horas |
| Curso de 1 semana | 15 horas |
| Curso de 1 mês | 60 horas |

Nos casos de formação especializada ou Pós-Graduação – que por não conferir titularidade é ponderada no fator *Formação Profissional* – são considerados os seguintes critérios: -----

| | |
|--|-----------|
| Curso de Especialização com datas, sem referência a nº horas | 50 horas |
| Curso de Especialização com duração inferior a 1 ano letivo | 100 horas |
| Curso de Especialização com duração superior a 1 ano letivo | 200 horas |

Sempre que nos certificados de curso de especialização conste o número de horas, será o mesmo tido em consideração e não o valor estimado. -----

- c. Na **Experiência Profissional (EP)**, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções relacionadas com o posto de trabalho posto a concurso, o Júri deliberou aplicar valorações de 0, 5, 10, 15 e 20 pontos, não podendo, no conjunto das mesmas, ultrapassar os 20 pontos.
- d. Na **Avaliação do Desempenho (AD)** será considerada a média aritmética dos últimos 3 biénios, na expressão qualitativa, apresentada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, segundo os seguintes critérios: -----

| | |
|--------------------------|-----------|
| De 1 a 1,99 - Inadequado | 0 pontos |
| De 2 a 3,99 - Adequado | 15 pontos |
| De 4 a 5 - Relevante | 18 pontos |
| De 4 a 5 - Excelente | 20 pontos |

Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, aos/às candidatos/as que por causa não imputável aos/às mesmos/as não tenha sido atribuída avaliação em qualquer um dos biénios, será atribuída a pontuação equivalente a Desempenho Adequado -

Formula da Ponderação da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD=Avaliação do Desempenho

Exclusão

Os/As candidatos/as que obtenham na *Avaliação Curricular* (AC) classificação inferior a 9,5, são excluídos do procedimento.

PONTO 7 - Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Nos termos do disposto na alínea a) do nº 1 do artº 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa ponderar os seguintes fatores: -----

- ❖ **Capacidade de Expressão e Fluência Verbal**-----
- ❖ **Motivação Profissional**-----
- ❖ **Concisão no Discurso**-----
- ❖ **Valorização e Atualização Profissional**-----

Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

Clareza do discurso, objetivo e com sequência lógica. Qualidade do vocabulário e transmissão clara de ideias.

Valoração - 4 / 8/ 12/ 16 / 20 valores, de acordo com **Anexo II** da presente Ata

Motivação Profissional (MP)

Discurso prospetivo, denotando capacidade de equacionar cenários futuros plausíveis e possibilidades de evolução

Valoração - 4 / 8/ 12/ 16 / 20 valores, de acordo com **Anexo II** da presente Ata

Concisão no Discurso (CD)

Clareza de raciocínio, com objetividade e coerência e sem contornar as questões do Júri

Valoração - 4 / 8/ 12/ 16 / 20 valores, de acordo com **Anexo II** da presente Ata

Valorização e Atualização Profissional (VAP)

Interesse pela valorização profissional e atualização, capacidade de adaptação e interesse em desenvolver conhecimentos

Valoração - 4 / 8/ 12/ 16 / 20 valores, de acordo com **Anexo II** da presente Ata

Fórmula da Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

$$EPS = (CEFV + MP + CD + VAP) / 4$$

Exclusão

Os/As candidatos/as que, sem justificação ou por motivo não atendível não compareçam à *Entrevista Profissional de Seleção*, são excluídos do procedimento. -----

PONTO 8 - Classificação Final

A *Classificação Final* (CF) será o resultado das classificações obtidas na *Avaliação Curricular* (AC) e na *Entrevista Profissional de Seleção* (EPS), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)$$

PONTO 9 - Método de seleção aos/às candidatos/as a quem não se aplique ou que afastem o método de avaliação curricular

Aos/às candidatos/as **que não estejam** a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou aos/às candidatos/as que afastem, por escrito, a aplicação do método de avaliação curricular, são aplicáveis os seguintes métodos de seleção: -----

- a) *Método obrigatório* – Prova de Conhecimentos (AC) -----
- b) *Método complementar* - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

PONTO 10 - Ponderação

Ponderação de 70% - Prova de Conhecimentos (PC) - método de seleção obrigatório -----

Ponderação de 30% - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - método de seleção complementar -----

PONTO 11 - Prova de Conhecimentos (PC)

Conforme previsto na alínea a) do nº 1 do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a *Prova de Conhecimentos* (PC) **terá a forma escrita**, com a **duração máxima de 60 minutos**, versando sobre os temas a publicar no Aviso de abertura do procedimento na Bolsa de Emprego Público, constantes da presente Ata -----

A prova de conhecimentos é individual, **com consulta**, sendo **realizada presencialmente, em sala**, utilizando-se suporte papel para registo das respostas por parte do/a candidato/a -----

Nos termos do art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a avaliação da *Prova de Conhecimentos* é o resultado final obtido através da soma aritmética das classificações obtidas nas perguntas efetuadas, sendo a **classificação máxima** de 20 (vinte) valores. -----

Por cada questão, apenas será admitida uma resposta. Se um/a candidato/a assinalar mais do que uma resposta, esta será tida como errada e descontará no resultado final, exceto nos casos devidamente assinalados com uma rubrica, na opção que o/a candidato/a considere como correta. -----

As **fontes bibliográficas** a ter em consideração para a realização da prova de conhecimentos, deverão integrar o aviso de abertura do procedimento concursal, a publicitar na Bolsa de Emprego Público, nomeadamente: - - - - -

Todos os diplomas legais e Regulamentares indicados para a prova de conhecimentos (PC) devem ser considerados com as alterações e na sua redação vigente à data da realização da prova. - - - - -

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 24 de junho, na redação atual; - - - - -
- b) Código do Trabalho; - - - - -
- c) Portaria n.º 11/2012 de 11 de janeiro - missão e atribuições do Instituto Português do Desporto e Juventude, I. P.; - - - - -
- d) Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de fevereiro; - - - - -
- e) Portaria n.º 54/2010, de 21 de janeiro; - - - - -
- f) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e alterações; - - - - -
- g) Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho e alterações; - - - - -
- h) Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro; - - - - -
- i) Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro; - - - - -
- j) Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro; - - - - -
- k) Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro - - - - -

PONTO 12 – Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A descrição e ponderação dos fatores, são as constantes do Ponto 7 da presente ata. - - - - -

Formula da Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

$$EPS = (CEFV + MP + CD + VAP) / 4$$

Exclusão

Os/As candidatos/as que, sem justificação ou por motivo não atendível não compareçam à *Entrevista Profissional de Seleção*, são excluídos do procedimento. - - - - -

PONTO 13 – Classificação Final

A Classificação Final (CF) será o resultado das classificações obtidas na *Prova de Conhecimentos* (PC) e na *Entrevista Profissional de Seleção* (EPS), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula: - - - - -

$$CF = (70\% \times PC) + (30\% \times EPS)$$

K *JK*

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

São critérios de desempate e preferência na ordenação final de candidatos/as em caso de igualdade de classificação, os seguintes: -----

- a) Candidatos/as que se encontrem na situação prevista no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nº 3, artº 3º, -----
- b) Candidatos/as que se encontrem em outras situações preferenciais, definidas por Lei; -----

São critérios de desempate em caso de igualdade de classificação, em caso de inexistência de preferência legal, os seguintes: -----

- a) Classificação mais elevada obtida no método de seleção obrigatório; -----
- b) Persistindo o empate, classificação mais elevada obtida no fator *Capacidade de Expressão e Fluência Verbal* -----

DOCUMENTOS ANEXOS À ATA 1

O júri deliberou aprovar o modelo das fichas de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, os quais fazem parte integrante da presente Ata, **não acessíveis para consulta prévia à realização dos métodos de seleção** -----

AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

No presente procedimento há lugar a audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo -----

NOTIFICAÇÕES

No presente procedimento a apresentação de candidaturas é efetuada exclusivamente em suporte eletrónico conforme previsto no artº 19º da Portaria nº 125-A/2019, na redação atual. -----

Todas as notificações do Júri, aos/às candidatos/as, são efetuadas exclusivamente em suporte eletrónico. ---

PUBLICITAÇÃO

A presente Ata deverá ser objeto de publicação na Página oficial do Organismo, em documentos de recursos humanos <https://ipdj.gov.pt/documentos-de-recursos-humanos> -----

PROXIMA REUNIÃO

O Júri reúne no prazo máximo de 5 dias úteis após o termo do prazo de apresentação de candidaturas, a indicar no aviso de abertura do procedimento, a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

ENCERRAMENTO

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, da qual lavrou a presente ata que tendo sido lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros. -----

O JÚRI

Presidente, Rui Pintado



1ª Vogal Efetiva, Luisa Costa



2ª Vogal Efetiva, Maria João Teixeira


