
PROCEDIMENTO CONCURSAL – DIRETOR/A DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, FINANCEIROS E PATRIMONIAIS

Aos cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de **direção intermédia de 1º grau, de Diretor/a do Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais**, com a presença dos seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: Lúcia Praça, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. -

Vogal Efetivo: Paulo Jorge Coimbra Fontes, Diretor do Departamento de Segurança dos Eventos Desportivos da Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto.

Vogal Efetiva: Ana Teresa Duarte, Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão e Tecnologia do Instituto Politécnico de Santarém

ORDEM DE TRABALHOS

A presente reunião do Júri do procedimento e nos termos constantes do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, visa proceder à **definição dos requisitos, critérios e métodos de seleção e respetiva ponderação**, aplicáveis aos/as candidatos/as opositores/as ao procedimento concursal em apreço, nomeadamente

- 1 – Grau académico;
- 2 – Perfil requerido para exercício do cargo;
- 3 – Métodos de seleção;
- 4 – Análise Curricular;
- 5 – Entrevista;
- 6 – Resultado Final

PONTO 1 - Grau académico

Os/As candidatos/as devem ser titulares do grau de **licenciado/a**

Na **Habilitação Académica (HA)** são considerados os graus académicos de licenciatura ou superior.

PONTO 2 - Perfil requerido para o exercício do cargo

Os/As candidatos/as deverão possuir o seguinte perfil pretendido para o exercício do cargo:

- a) Experiência profissional relacionada com a área funcional colocada a concurso;
- b) Capacidade de análise, de planeamento e de organização;
- c) Competências de liderança e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade colocada a concurso;
- d) Capacidade de desenvolvimento e motivação;
- e) Capacidade de decisão e espírito de equipa;
- f) Elevado sentido ético.

PONTO 3 – Métodos de Seleção

A seleção dos/as candidatos/as será feita por escolha, nos termos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, através de *análise curricular* e de *entrevista pública*, recaindo sobre o/a candidato/a que melhor corresponda ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições do cargo a prover.

Atendendo a que, nos termos do n.º 5, artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, o júri deverá indicar as razões que determinam a proposta de designação do/a candidato/a selecionado/a “(...) *abstendo-se de ordenar os restantes candidatos*”, foi deliberado, por unanimidade, que a seleção do/a candidato/a resultará da *análise qualiquantitativa dos currículos* apresentados e dos critérios estabelecidos para a avaliação da entrevista pública.

PONTO 4 - Análise Curricular

I – *Análise Curricular* – A análise curricular visa qualificar as aptidões profissionais do/a candidato/a, designadamente na área de competências do cargo a prover, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, com uma **ponderação de 30%**, conforme expresso no **anexo I**, o qual é parte integrante da presente ata.

A Análise Curricular não tem carácter eliminatório, dando-se preferência aos/às candidatos/as que reúnam os requisitos mais adequados ao exercício do cargo, nomeadamente no que concerne a experiência profissional e os conhecimentos especializados, na área funcional do cargo a prover.

- a) Na **Habilitação Académica (HA)** com uma valorização de 20%, são considerados os graus académicos de licenciatura e superior, valorizando-se a titularidade dos mesmos nas áreas do cargo a prover:

HA - Grau Académico (Valorização de 20%)	Pontos
Licenciatura	60
Licenciatura e Mestrado	80
Licenciatura e Doutoramento	100

- b) Na **Formação Profissional (FP)** com uma valorização de 25%, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada e frequentada nos últimos quatro anos, diretamente relacionada com a área posta a concurso:

FP - Formação Profissional na área a prover (Valorização de 25 %)	Pontos
Sem ações de formação	0
Até 70 horas (inclusive)	40
Entre 71 e 150 horas (inclusive)	60
Mais de 151 horas	80
Pós-Graduação em qualquer área	100

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	10 horas
Curso de 1 mês	40 horas

- c) Na **Formação para Cargos Dirigentes (FCD)** com uma valorização de 10%, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, organizada nos termos previstos do artigo nº 12 da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro de acordo com a sua orientação específica para o cargo a prover:

FCD - Formação para Cargos Dirigentes (Valorização 10%)	Pontos
Sem formação	0
FORGEP ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP	100

Tratando-se de formação obrigatória específica apenas para cargos de direção superior, a formação CAGEP, caso exista, será considerada na FP - Formação Profissional.

- d) Na **Experiência Profissional (EP)**, com uma valorização de 30%, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções na área funcional posta a concurso.

EP - Experiência Profissional em cargo ou carreira, nas áreas que integram o cargo posto a concurso (Valorização 30%)	Pontos
Sem experiência	0
Inferior a 3 anos de experiência	25
Entre 3 e 6 anos de experiência	50
Entre 6 e 10 anos de experiência	75
Mais de 10 anos de experiência	100

- e) No **Exercício de Cargo Dirigente (ECD)**, com uma valorização de 15%, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções em cargo dirigente

ECD - Exercício de Cargo Dirigente (Valorização 15%)	Pontos
Sem experiência	0
Inferior a 3 anos	25
Entre 3 e 6 anos (completos)	50
Entre 6 e 10 anos (completos)	75
Mais de 10 anos de experiência	100

Fórmula da Ponderação da Análise Curricular (AC)

$$AC = (HA*20\%) + (FP*25\%) + (FCD*10\%) + (EP*30\%) + (ECD*15\%)$$

PONTO 5 - Entrevista

II – *Entrevista* – A Entrevista visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, com uma **ponderação de 70%**.

O júri deliberou, ainda, adotar na Entrevista, os seguintes fatores de análise e correspondente ponderação:

- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a inclusão;
- Gestão e direção da organização;
- Liderança;
- Visão estratégica.

A grelha com a indicação dos critérios a serem utilizados na entrevista faz parte integrante da presente ata e consta do **anexo II**.

Fórmula da Ponderação da Entrevista Pública (EP)

$$EP = (OMI + OR + OPGP + OI + GDO + L + VE) / 7$$

PONTO 6 - RESULTADO FINAL

O resultado final do procedimento é expresso, em pontos, na escala de 0 a 100 sendo o resultado das classificações obtidas na *Análise Curricular* (AC) e na *Entrevista Pública* (EP), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$RF = (30\% \times AC) + (70\% \times EP)$$

AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

Em conformidade com o disposto no n.º 11 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, no presente procedimento concursal não há lugar a audiência de interessados/as.

PROXIMA REUNIÃO

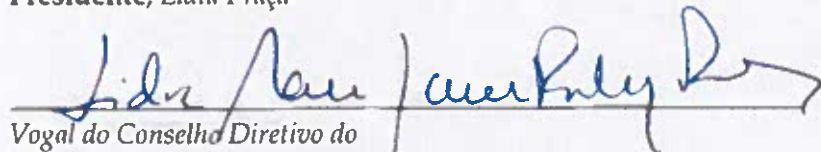
O Júri reúne para verificação da conformidade das candidaturas e realização da análise curricular, em data a acordar por todos os membros, após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

ENCERRAMENTO

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O JÚRI

Presidente, Lidia Praça



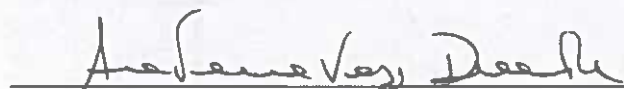
Vogal do Conselho Diretivo do
Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Vogal, Paulo Jorge Coimbra Fontes



Diretor do Departamento de Segurança dos Eventos Desportivos da
Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto

Vogal, Ana Teresa Duarte,



Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão e Tecnologia do
Instituto Politécnico de Santarém

ANEXO I



ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 1.º grau
Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais

30%			
CANDIDATO/A			
1. Habilitações Académicas - (20%)			
		Valor Absoluto	Valorização de 20%
Licenciatura	60 pontos		0
Licenciatura e Mestrado	80 pontos		0
Licenciatura e Doutoramento	100 pontos		0
<i>Contém fórmulas</i>			
2. Formação Profissional (relacionada com a área colocada a concurso) - (25%)			
		Valor Absoluto	Valorização de 25%
Não tem	0 pontos		0
Até 70 horas (inclusive)	40 pontos		0
Entre 71 e 150 horas (inclusive)	60 pontos		0
Mais de 151 horas	80 pontos		0
Pós-Graduação em qualquer área	100 pontos		0
<i>Contém fórmulas</i>			
3. Experiência Profissional (na área a prover) - (30%)			
		Valor Absoluto	Valorização de 30%
Sem experiência	0 pontos		0
Inferior a 3 anos de experiência	25 pontos		0
Entre 3 e 6 anos de experiência	50 pontos		0
Entre 6 e 10 anos de experiência	75 pontos		0
Mais de 10 anos de experiência	100 pontos		0
<i>Contém fórmulas</i>			
4. Formação Cargos Dirigentes - (10%)			
		Valor Absoluto	Valorização de 10%
Sem formação	0 pontos		0
FORGEP ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP	100 pontos		0
<i>Contém fórmulas</i>			
5. Exercício de cargo dirigente - (15%)			
		Valor Absoluto	Valorização de 15%
Sem experiência	0 pontos		0
Inferior a 3 anos	25 pontos		0
Entre 3 e 6 anos (completos)	50 pontos		0
Entre 6 e 10 anos (completos)	75 pontos		0
Mais de 10 anos de experiência	100 pontos		0
<i>Contém fórmulas</i>			
SOMATÓRIO			0,00

Nota: No caso de o/a candidato/a preencher mais do que um dos itens, será seleccionado aquele onde obtiver maior número de pontos

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL									
ENTREVISTA PÚBLICA									
CARGO DIREÇÃO INTERMÉDIA 1º GRAU									
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, FINANCEIROS E PATRIMONIAIS									
COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	Elevado 100 valores	Muito Bom 80 valores	Bom 70 valores	Suficiente 50 valores	Reduzido 30 valores	Insuficiente 10 valores	Total (Máximo 10)	
Orientação para a mudança e inovação	Promover a mudança como uma oportunidade de melhoria e avaliar a viabilidade e a viabilidade de novas ideias e soluções que permitam uma resposta adequada aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.							0	
	Promover a troca de ideias, estimulando a discussão e apelando a contribuição dos outros com vista à inovação.								
	Adotar o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.								
Orientação para os resultados	Estabelecer metas ambiciosas, mas realistas, e garantir que são medidas em prática após aprovação/comissão para que os resultados sejam alcançados.							0	
	Cria procedimentos e práticas que incentivem a utilização eficiente dos recursos e realize avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.								
	Conhece metas específicas e mensuráveis para a qualidade, alinhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.								
Integração, planeamento e gestão de projetos	Alinha os planos de atividade de(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade(s) que lidera, incluindo o estudo e avaliação das atividades e recursos, para garantir o seu bom funcionamento.							0	
	Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que o tempo.								
	Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos de(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade(s), de acordo com o cronograma, recursos materiais, humanos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.								
Colaboração para o trabalho	Implementa políticas, procedimentos e canais de atendimento para garantir a diversidade, incluindo a igualdade de oportunidades na prestação dos serviços públicos.							0	
	Cria nas equipas um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, integrando as diferentes perspetivas na tomada de decisões, valorizando as contribuições e o potencial de cada um.								
	Implementa políticas, procedimentos e canais que promovam a sustentabilidade física e/ou a sustentabilidade e usabilidade digital na prestação de serviços públicos.								
Gestão da direção da organização	Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização.							0	
	Fomenta a otimização de processos nas(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e entrede melhorias nas mesmas, considerando sinergias de otimização com impacto positivo(s) unidade(s) orgânica(s).								
	Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios do desenvolvimento sustentável.								
Liderança	Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis de(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade(s) que lidera.							0	
	Cria estratégias e programas que contribuam para o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.								
	Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos de(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade(s) que gere e promove um ambiente empoderador.								
Visão estratégica	Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no futuro atual e na sustentabilidade futura.							0	
	Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.								
	Comunica as equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento nas(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, relações e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.								
TOTAL GERAL								100%	0,00

LEGENDA DA CLASSIFICAÇÃO

100 (Excelente)
80 (Muito Bom)
70 (Bom)
50 (Suficiente)
30 (Reduzido)
10 (Insuficiente)

Supera o nível de proficiência descrito em todos os comportamentos
Supera o nível de proficiência descrito em um a três comportamentos e corresponde nos restantes
Corresponde ao perfil em quatro comportamentos
Corresponde ao perfil em três comportamentos
Corresponde ao perfil em dois comportamentos
Não corresponde ao perfil em um ou nenhum comportamento e/ou evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo na sustentabilidade

