

ATA 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira técnica superior, para o exercício de funções no mapa de pessoal do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ, I.P.) no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Aos trinta dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal supramencionado, constituído pelos seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: Carla Alexandra Silva, Vogal do Conselho Diretivo

1ª Vogal Efetiva: Carla Ribeiro, Chefe de Divisão de Desporto para Todos, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

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

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- ❖ **Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho**, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhadores a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)
- ❖ **Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro**, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.
- ❖ **Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro**, que aprova o contingente de postos de trabalho com vista à abertura de procedimentos concursais para a contratação excecional de trabalhadores para a constituição de relações jurídicas de emprego a termo resolutivo certo ou incerto, pelo período máximo de execução dos respetivos projetos no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência
- ❖ **Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro**, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.
- ❖ **Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro**, que regulamenta os termos e a tramitação do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação
- ❖ **Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro**, que regulamenta as competências comportamentais dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3
- ❖ Código do Procedimento Administrativo

ORDEM DE TRABALHOS

O Júri reuniu para definir:

Ponto 1 – Os métodos de seleção a aplicar, nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho e da alínea c) do n.º 2 e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Ponto 2 – A ponderação;

Ponto 3 – Os critérios de avaliação curricular;

Ponto 4 - Os critérios de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Desempenho de funções de técnico superior, com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional na carreira e categoria de técnico superior, com funções consultivas de estudo, planeamento, operacionalização, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, autonomamente ou em grupo, reportando ao Conselho Diretivo, no âmbito da concretização do investimento Sistema Universal de Apoio à Vida Ativa (SUAVA) do PRR.

Plataforma SUAVA Apoiar na constituição e gestão da rede de parceiros, públicos e privados, do SUAVA;

- Competências comerciais para assegurar a sustentabilidade da Plataforma.

Acompanhamento técnico das medidas SUAVA

- Zelar e garantir pela boa execução dos contratos em termos de objetivos, conteúdos, qualidade de implementação e respetivos cronogramas;
- Apoiar no processo de recolha e análise de informação, nomeadamente modelos de gestão de desempenho com a definição de KPI's (key performance indicators);
- Apoiar na redação de pontos de situação sobre a evolução de cada medida;
- Assegurar a comunicação e articulação com departamentos internos e entidades externas;
- Desenvolver atividades associadas à divulgação, comunicação e avaliação das medidas;
- Monitorizar a execução do SUAVA tendo em conta indicadores-chave e a análise de dados disponibilizados pela plataforma digital e gerados pela campanha e demais medidas;
- Apoiar o controlo financeiro, orçamental e administrativo das medidas SUAVA.

REQUISITOS GERAIS, ESPECÍFICOS E PREFERENCIAIS

- Os **requisitos GERAIS** cumulativos, são os seguintes:
 - ❖ Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - ❖ Ter 18 anos de idade completos;
 - ❖ Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
 - ❖ Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata.
- Os **requisitos ESPECÍFICOS** são os seguintes:
 - ❖ Titularidade de licenciatura em Ciências sociais, nomeadamente Economia ou Gestão ou grau académico superior a esta, não sendo permitida no presente procedimento a substituição do nível habilitacional exigido, por formação ou experiência profissional.
 - ❖ Os/As candidatos/as com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo da obtenção de reconhecimento das habilitações em território nacional, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei 66/2018, de 16 de agosto, e na Portaria 33/2019, de 25 de janeiro.
- Os **requisitos PREFERENCIAIS** são os seguintes:
 - ❖ Pelo menos 3 anos de experiência em Desporto ou Gestão Desportiva;
 - ❖ Experiência ou certificação em gestão de projetos;

COMPETÊNCIAS VALORIZADAS

- ❖ Capacidade de expressão escrita e oral em português;
- ❖ Fluência na língua inglesa, falada e escrita;
- ❖ Competências de sistematização de dados, produção de estatísticas de gestão e de produção de relatórios com recurso a aplicações informáticas ou outras aplicações informáticas de análise de dados (i. e. Python, R, Power BI, Excel);
- ❖ Aptidão para trabalhar em equipa, bom relacionamento interpessoal, orientação para resultados e serviço público, espírito de iniciativa e autonomia e capacidade de comunicação e adaptação a contextos diversos.

PONTO 1 – Métodos de Seleção

Nos termos do disposto no artigo 5º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho:

*“O método de seleção a utilizar é a **avaliação curricular**, podendo o empregador público utilizar outros métodos de seleção previstos Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro caso tal se verifique fundamentadamente necessário.”*

Em conformidade com o disposto no artigo 17º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção seguintes:

a) AC - Avaliação Curricular

Considerando a especificidade, elevado grau de tecnicidade, especialização e exigência próprias do posto de trabalho posto a concurso, deliberou o Júri que a aplicação exclusiva do método de seleção “avaliação curricular” se afigura insuficiente, pelo que será aplicado o método de seleção complementar seguinte:

b) EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, por razões de celeridade e urgência do procedimento e prevendo-se um elevado número de candidaturas, a **aplicação dos métodos de seleção será faseada**, nos seguintes termos:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método apenas a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação da necessidade;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos/às restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as;
- d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos/as é elaborada a lista de ordenação final, sujeita a homologação.

PONTO 2 – Ponderação

Ponderação de 70% - Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Ponderação de 30% - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa pela soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, com valoração até às centésimas.

PONTO 3 – Critérios da Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC), pondera os elementos relativos à Habilitação Académica (HA), à Formação Profissional (FP) e à Experiência Profissional (EP).

Na Habilitação Académica (HA) apenas são considerados os graus académicos nas áreas pretendidas, relevantes para a área funcional do procedimento, não podendo a pontuação obtida nos critérios seguintes, exceder os 20 valores:

Grau Académico	Valores
Licenciatura – áreas distintas das preferenciais	10
Licenciatura – áreas das Ciências Sociais, nomeadamente Economia ou Gestão	16
Mestrado – áreas distintas das preferenciais	17
Mestrado – áreas das Ciências Sociais, nomeadamente Economia ou Gestão	18
Doutoramento – áreas distintas das preferenciais	19
Doutoramento – áreas das Ciências Sociais, nomeadamente Economia ou Gestão	20

- a) Na Formação (FP) apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, obtida nos últimos 5 anos, diretamente relacionada com o posto de trabalho posto a concurso, não podendo a pontuação obtida nos critérios seguintes, exceder os 20 valores:

Formação	Pontos
Sem ações de formação	0
Até 7 horas (inclusive)	8
Entre 8 e 15 horas (inclusive)	10
Entre 16 e 30 horas (inclusive)	14
Entre 31 e 50 horas (inclusive)	16
Mais de 50 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 a duração	4 horas
Curso de 1 semana ou sem qualquer referência a duração	15 horas
Curso de 1 mês ou sem qualquer referência a duração	30 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	15 horas
Curso de Especialização com duração inferior a 1 ano letivo	35 horas
Curso de Especialização com duração superior a 1 ano letivo	50 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.

- b) A Experiência Profissional (EP), avaliada pela média aritmética simples da experiência, contabilizada em anos, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha desenvolvido atividades diretamente relacionadas com o posto de trabalho posto a concurso, o Júri deliberou aplicar as seguintes valorações, não podendo, no conjunto das mesmas, ultrapassar os 20 valores:

Sem Experiência	0 valores
Até 3 anos de experiência	5 valores
Entre 3 e 5 anos de experiência	10 valores
Entre 5 e 10 anos de experiência	15 valores
Entre 11 e 15 anos de experiência	18 valores
Mais de 15 anos de experiência	20 valores

Formula da Ponderação da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = (2 * HA + 1 * FP + 3 * EP) / 6$$

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Exclusão

Os/As candidatos/as que obtenham na *Avaliação Curricular* (AC) classificação inferior a 9,5 valores são excluídos/as do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de avaliação complementar *Entrevista de Avaliação de Competências*.

PONTO 4 – Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O Júri deliberou que a Entrevista de Avaliação de Competências incidirá sobre a lista de competências previstas para a carreira técnica superior, constantes do anexo I da Portaria n.º 2362024/1, de 27 de dezembro, sendo extraídas da mesma as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

- a) Orientação para resultados (OR);
- b) Orientação para a colaboração (OPC);
- c) Iniciativa (I);
- d) Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP)
- e) Comunicação (C);

A grelha de competências em avaliação e respetiva classificação consta do anexo I à presente Ata.

Fórmula da Ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

$$EAC = (OR + OPC + I + OPGP + C) / 5$$

Exclusão

Os/As candidatos/as que, tendo sido notificados/as, não compareçam à *Entrevista de Avaliação de Competências*, são excluídos/as do procedimento.

CLASSIFICAÇÃO FINAL

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

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

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

É critério de desempate e preferência na ordenação final de candidatos/as em caso de igualdade de classificação, candidatos/as que se encontrem na situação prevista no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nº 3, artº 3º “*Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.*”

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

- a) Classificação mais elevada obtida na Avaliação Curricular, no fator “*Experiência Profissional*”;

Persistindo o empate:

- b) Classificação mais elevada obtida na Entrevista de Avaliação de Competências, no fator *Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP)*

AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

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

NOTIFICAÇÕES

As notificações do Júri, aos/às candidatos/as, são efetuadas exclusivamente através de correio eletrónico ou da plataforma eletrónica, com acesso através do endereço www.bep.gov.pt. com recibo de entrega de notificação.

PUBLICITAÇÃO

A presente Ata deverá ser objeto de publicação na Página oficial do IPDJ, I.P., 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 por todos os membros.

O JÚRI

Presidente, Carla Alexandra Silva

1ª Vogal Efetiva, Carla Ribeiro

2ª Vogal Efetiva, Maria João Teixeira

ANEXO I

AVALIAÇÃO CURRICULAR 1 TÉCNICO/A SUPERIOR

Nome do/a candidato/a:			
Código da candidatura:			
AVALIAÇÃO CURRICULAR		AC = $\frac{2 \text{ HA} + 1 \text{ FP} + 3 \text{ EP}}{6} \times 70\%$	Pontuação
		6	70%
			0,00
		TOTAL - HABILITAÇÃO ACADÉMICA	
		0,000	
a) Habilitação Académica	HA = Licenciatura - distintas áreas	10 valores	
	HA = Licenciatura - áreas das Ciências Sociais, nomeadamente Economia ou Gestão	16 valores	
	HA = Mestrado - distintas áreas	17 valores	
	HA = Mestrado - áreas das Ciências Sociais, nomeadamente Economia ou Gestão	18 valores	
	HA = Doutoramento - distintas áreas	19 valores	
	HA = Doutoramento - áreas das Ciências Sociais, nomeadamente Economia ou Gestão	20 valores	
		TOTAL - HABILITAÇÃO PROFISSIONAL	
		0,000	
b) Formação	Sem ações de formação	0 valores	
	Até 7 horas (inclusive)	8 valores	
	Entre 8 e 15 horas (inclusive)	10 valores	
	Entre 16 e 30 horas (inclusive)	14 valores	
	Entre 31 e 50 horas (inclusive)	16 valores	
	Mais de 50 horas	20 valores	
		TOTAL EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	
		0,000	
c) Experiência Profissional	Experiência em Desporto ou Gestão Desportiva (incluindo plataformas tecnológicas)		0
	Sem Experiência	0 valores	
	Até 3 anos de experiência	5 valores	
	Entre 3 e 5 anos de experiência	10 valores	
	Entre 5 e 10 anos de experiência	15 valores	
	Entre 11 e 15 anos de experiência	18 valores	
	Mais de 15 anos de experiência	20 valores	
	Experiência ou Certificação em Gestão de Projetos		0
	Sem Experiência	0 valores	
	Até 3 anos de experiência	5 valores	
	Entre 3 e 5 anos de experiência	10 valores	
	Entre 5 e 10 anos de experiência	15 valores	
	Entre 11 e 15 anos de experiência	18 valores	
	Mais de 15 anos de experiência	20 valores	
	Experiência na gestão de patrocínios e de parcerias		0
	Sem Experiência	0 valores	
	Até 3 anos de experiência	5 valores	
	Entre 3 e 5 anos de experiência	10 valores	
	Entre 5 e 10 anos de experiência	15 valores	
	Entre 11 e 15 anos de experiência	18 valores	
	Mais de 15 anos de experiência	20 valores	
	Experiência no tratamento e análise de dados com recurso a aplicações informáticas		0
	Sem Experiência	0 valores	
	Até 3 anos de experiência	5 valores	
Entre 3 e 5 anos de experiência	10 valores		
Entre 5 e 10 anos de experiência	15 valores		
Entre 11 e 15 anos de experiência	18 valores		
Mais de 15 anos de experiência	20 valores		

ANEXO II

Procedimento Concursal PRR									
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS									
CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR									
CANDIDATO/A / CÓDIGO									
COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	Elevado 20 valores	Muito Bom 16 valores	Bom 14 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	Resultado da EAC	
Orientação para a colaboração	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns	♦ Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho						0	
		♦ Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas							
		♦ Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades							
Orientação para os resultados	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública	♦ Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos						0	
		♦ Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado							
		♦ Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos							
Iniciativa	Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	♦ Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros						0	
		♦ Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas							
		♦ Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa							
Organização, planeamento e gestão de projetos	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	♦ Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis						0	
		♦ Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades							
		♦ Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.							
Comunicação	Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada	♦ Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos						0	
		♦ Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários							
		♦ Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores							
OBSERVAÇÕES							100%	0,00	
							30%	0,00	

LEGENDA DA CLASSIFICAÇÃO

20 (Elevado)	Supera o nível de proficiência descrito em todos os comportamentos
16 (Muito Bom)	Supera o nível de proficiência descrito de um a três comportamentos e corresponde nos restantes
14 (Bom)	Corresponde ao perfil em quatro comportamentos
12 (Suficiente)	Corresponde ao perfil em três comportamentos
08 (Reduzido)	Corresponde ao perfil em dois comportamentos
04 (Insuficiente)	Não corresponde ao perfil em um ou nenhum comportamento e/ou evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência