

ATA 1

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria técnica superior, previsto e não ocupado do Mapa de Pessoal do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ)

Ao segundo dia do mês março do ano de 2026, reuniu o Júri nomeado 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 e categoria técnica superior, para exercício de funções na Divisão de Programas, no âmbito do Programa Cuida-te+, estando presentes os seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: Francisco Neves, Diretor do Departamento de Programas de Juventude do IPDJ

1ª Vogal Efetiva: Conceição Pereira, Chefe de Divisão de Programas, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2ª Vogal Efetiva: Natacha Torres, Técnica Superior de Saúde da Divisão de Programas.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- ❖ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho;
- ❖ Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

ORDEM DE TRABALHOS

O Júri reuniu para estabelecer:

- Os métodos de seleção
- A ponderação
- A avaliação curricular
- A Entrevista de Avaliação de Competências
- O sistema de classificação final

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

- a) Co-coordenação Regional (em articulação permanente com a Coordenadora Nacional) das atividades do Programa Cuida-te, numa perspetiva de crescimento e sustentabilidade;
- b) Procura ativa, promoção e gestão de parcerias, particularmente com as estruturas de saúde das ULS, oferta comunitária, dos municípios e até com estabelecimentos escolares, no sentido de multiplicar alternativas de resposta e promover a capilarização do atendimento a jovens;
- c) Colaboração e acompanhamento na aplicação do modelo de avaliação (entidade externa);
- d) Identificação de oportunidades para a divulgação do programa e a participação ativa em iniciativas;
- e) Identificação das necessidades regionais de alocação de profissionais;

- f) Gestão de horários e funções em articulação com as equipas, que se pretendem em funcionamento multidisciplinar, complementar e harmonizado;
- g) Articulação com as entidades promotoras;
- h) Supervisão/mentoria das equipas multidisciplinares, em trabalho de proximidade constante e reuniões regulares;
- i) Coordenação da medida de intervenção comunitária a nível regional e acompanhamento ativo para o cumprimento dos requisitos necessários para assegurar um sistema rigoroso de monitorização e avaliação baseado em evidência;
- j) Elaboração do relatório regional de atividades intermédio (6 meses) e final (anual).

Perfil do candidato/a:

- Experiência e/ou formação profissional na área da prevenção e da promoção da saúde;
- Experiência e/ou formação profissional na área da saúde mental e bem-estar;
- Experiência e/ou formação profissional com população jovem;
- Experiência e/ou formação profissional em gestão de projetos

PONTO 1 – MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção aplicáveis aos/às candidatos/as que estejam a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho, são os previstos na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, a saber:

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

PONTO 2 – PONDERAÇÃO

Ponderação de 75% - Avaliação Curricular (AC)

Ponderação de 25% - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

PONTO 3 – Parâmetros da Avaliação Curricular (AC)

A **Avaliação Curricular (AC)**, com o objetivo previsto na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, 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	Pontuação
Licenciatura em Psicologia ou Psicologia Clínica	16
Mestrado em Psicologia ou Psicologia Clínica	18
Doutoramento em Psicologia ou Psicologia Clínica	20

- b. **Na Formação Profissional (FP)** apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, diretamente relacionada com o posto de trabalho posto a concurso, obtida nos últimos 3 anos, não podendo a pontuação obtida nos critérios seguintes, exceder os 20 pontos:

Formação Profissional	Pontuação
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	7 horas
Curso de 1 semana	15 horas
Curso de 1 mês	60 horas

Nos casos de formação especializada /pós-graduação, são considerados os seguintes critérios:

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

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

- c. Na **Experiência Profissional (EP)**, não serão consideradas candidaturas cujo tempo de experiência profissional nas funções para as quais é aberto o procedimento, seja inferior a 3 anos.
- 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 3,49	Regular/Adequado	15 pontos
De 3,5 a 3,99	Bom	17 pontos
De 4 a 5	Muito Bom/Relevante	18 pontos
	Excelente	20 pontos

Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, 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 Regular”.

Fórmula da Ponderação da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = (2*HA + 1*FP + 3*EP + 1*AD) / 7$$

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD=Avaliação do Desempenho

A grelha da Avaliação Curricular e respetiva classificação consta do anexo I à presente Ata.

PONTO 4 – Ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

- A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração aproximada de 20 minutos.
- Os parâmetros a avaliar serão os seguintes:
 - a) **Orientação para o serviço público** – 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 ao serviço do interesse coletivo;
 - b) **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
 - c) **Análise crítica e resolução de problemas** – Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas, a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
 - d) **Inteligência emocional** – Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas;
 - e) **Comunicação** – Transmitir a 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.

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

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

$$EAC = (OSP + OR + ACRP + IE + C) / 5$$

PONTO 5 – Classificação Final

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

$$CF = (75\% \times AC) + (25\% \times EAC)$$

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

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

- Candidatos/as que se encontrem na situação prevista no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro;
- Candidatos/as que se encontrem na situação prevista no artigo 2º da Lei n.º 13/2024, de 19 de janeiro;
- Candidatos/as que se encontrem na situação prevista no nº 3 do artº 30º do RI aprovado pelo Decreto-Lei nº 320-A/2000, de 15 de dezembro, na redação atual

Persistindo o empate:

- Classificação mais elevada, obtida no método de seleção obrigatório;
- Classificação mais elevada, obtida no método de seleção complementar;
- Maior número de anos de experiência profissional na área posta a concurso.

MOTIVOS DE EXCLUSÃO

São excluídos/as do procedimento:

- Os/As candidatos/as que obtenham na Avaliação Curricular (AC) classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação complementar Entrevista de Avaliação de Competências.
- Os/As candidatos/as que prestem falsas declarações.
- Os/As candidatos/as que, sem justificação ou por motivo não atendível não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para cuja realização tenham sido notificados/as.
- Os/As candidatos/as que não reúnam os requisitos de admissão constantes do aviso de abertura publicado na Bolsa de Emprego Público, bem como os/as que não apresentem os documentos requeridos no aludido aviso, cuja inexistência impossibilite ao Júri a verificação inequívoca dos requisitos de admissão e a avaliação curricular.

AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

Em cada fase do procedimento há lugar a audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

PROXIMA REUNIÃO

O Júri reúne após o termo do prazo de apresentação de candidaturas, a indicar no aviso 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, Francisco Neves

1ª Vogal Efetiva, Conceição Pereira

2ª Vogal Efetiva, Natacha Torres

Anexo I – Grelha Avaliação Curricular

MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO
CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR
1 Posto de Trabalho

Divisão de Programas Cuida-te +				
Nome do/a Candidato/a:	Contém fórmulas			
AVALIAÇÃO CURRICULAR	AC =	$\frac{2^{\circ}\text{HA}+1^{\circ}\text{FP}+3^{\circ}\text{EP}+1^{\circ}\text{AD}}{7} \times 75\%$	Pontuação atribuída	100,00%
				0,00
				75,00%
				0,00
TOTAL - HABILITAÇÃO ACADÉMICA				0,000
a) Habilitação académica	HA = Licenciatura em Psicologia ou Psicologia Clínica	16 valores		
	HA = Mestrado em Psicologia ou Psicologia Clínica	18 valores		
	HA = Doutoramento em Psicologia ou Psicologia Clínica	20 valores		
TOTAL - HABILITAÇÃO PROFISSIONAL				0,000
b) Formação profissional	Sem ações de formação	0 valores		
	Até 35 horas (inclusive)	4 valores		
	Entre 36 e 70 horas (inclusive)	8 valores		
	Entre 71 e 100 horas (inclusive)	12 valores		
	Entre 101 e 135 horas (inclusive)	16 valores		
	Mais de 136 horas	20 valores		
TOTAL EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL				0,000
c) Experiência profissional	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		
TOTAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				0,000
d) Avaliação do Desempenho (últimos 3 biénios)	Avaliação do desempenho do biénio 1			
	Avaliação do desempenho do biénio 2			
	Avaliação do desempenho do biénio 3			
	AD - Inadequado = 0 valores SIAD por motivos não imputáveis ao/a trabalhador/a = 15 valores AD - Regular/Adequado = 15 valores AD - Bom = 17 valores AD - Muito Bom / Relevante = 18 valores AD - Excelente = 20 valores	$\text{AD} = \frac{(1 \times a) + (1 \times b) + (1 \times c)}{3}$		

Anexo II - Grelha Entrevista de Avaliação de Competências

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM									
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS									
CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR									
Divisão de Programas Cuida-te +									
CANDIDATO/A									
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 o serviço público	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	♦ Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade							0
		♦ Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros							
		♦ Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público							
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							
Análise Crítica e Resolução de Problemas	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil	♦ Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas							0
		♦ Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis							
		♦ Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações							
Inteligência emocional	Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas	♦ Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho							0
		♦ Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros							
		♦ Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa							
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							
							100%	0,00	
							25%	0,00	