

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)

Aos vinte e seis dias do mês fevereiro 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 no Centro de Alto Rendimento do Jamor, estando presentes os seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: José Serrador, Chefe de Divisão do Centro de Alto Rendimento do Jamor

1º Vogal Efetivo: João Vasco Dias, Técnico Superior do Centro de Alto Rendimento do Jamor, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Pedro Mimoso, Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica do Centro de Alto Rendimento do Jamor

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 Prova de Conhecimentos
- A Entrevista de Avaliação de Competências
- O sistema de classificação final

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

- Assegurar o atendimento e acompanhamento de atletas, técnicos e entidades externas
- Articular com federações, clubes e organismos nacionais/internacionais
- Apoiar no planeamento e organização da logística de atividades, serviços e operações
- Elaborar conteúdos técnicos e operacionais de apoio às atividades do CAR
- Apoiar necessidades logísticas de alojamento, transporte, espaços e equipamentos
- Preparar, coordenar e acompanhar reuniões, visitas e programas institucionais
- Apoiar a gestão documental e administrativa, incluindo relatórios, arquivos físicos/digitais e atualização de plataformas digitais
- Monitorizar o estado e utilização de instalações e serviços, necessidades de manutenção e cumprimento de regulamentos e boas práticas
- Elaborar procedimentos relativos a contratos, protocolos e aquisições
- Apoiar iniciativas de formação e desenvolvimento de competências

PONTO 1 – MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos 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)

Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos que não estejam a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho ou que estando, afastem, por escrito, o método de seleção *avaliação curricular*, são os previstos na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, a saber:

- a) Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Entrevista de avaliação de Competências (EAC)

PONTO 2 – PONDERAÇÃO

Ponderação de 70% - Avaliação Curricular (AC)

Ponderação de 30% - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

ou

Ponderação de 70% - Prova de Conhecimentos (PC)

Ponderação de 30% - 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 Ciências do Desporto ou equivalente | 16 |
| Mestrado em Ciências do Desporto ou equivalente | 18 |
| Doutoramento em Ciências do Desporto ou equivalente | 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)**, com vista a avaliar o tempo durante o qual o candidato tenha experiência profissional na área de Direito, o conjunto das mesmas não pode 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 3,49 | 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 candidatos que por causa não imputável aos mesmos 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:

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

PONTO 6 – Prova de Conhecimentos (PC)

Conforme previsto na alínea a) do nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, a *Prova de Conhecimentos* (PC) terá a forma escrita, com consulta, com a duração máxima de 90 minutos.

Nos termos do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação da *Prova de Conhecimentos* é o resultado obtido através da soma aritmética das classificações obtidas nas perguntas efetuadas, sendo a classificação máxima de 20 (vinte) valores.

Os candidatos serão convocados por correio eletrónico para se apresentarem no local e hora de realização da prova de conhecimentos.

Eventuais atrasos não serão compensados após a hora prevista para conclusão da prova.

Durante a realização da prova de conhecimentos, não é permitida a utilização de meios tecnológicos, nem permitida a ausência da sala.

Os candidatos com qualquer necessidade especial deverão informar o técnico presente, previamente ao início da prova de conhecimentos.

PONTO 7 – Bibliografia aplicável à Prova de Conhecimentos

- Portaria n.º 333/2013 – Regulamento Geral do CDN Jamor
- Despacho n.º 1190-C/2017 - Enquadramento normativo do Centro de Alto Rendimento do Jamor
- Portaria n.º 454/2023 - Requisitos técnicos e de funcionamento gerais das instalações desportivas de uso público
- SITE: IPDJ - Legislação Aplicável ao Alto Rendimento - <https://ipdj.gov.pt/legislação-aplicável-alto-rendimento>

PONTO 8 – Ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A descrição e ponderação das competências, são as constantes do Ponto 4 da presente ata.

PONTO 9 – Classificação Final

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

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

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

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

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

Persistindo o empate:

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

MOTIVOS DE EXCLUSÃO

São excluídos do procedimento:

- a) Os candidatos que obtenham na Avaliação Curricular (AC) ou na Prova de Conhecimentos (PC) classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação complementar Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Os candidatos que prestem falsas declarações.
- c) Os candidatos que, sem justificação ou por motivo não atendível não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para cuja realização tenham sido notificados.
- d) Os candidatos 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

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: José Serrador



1º Vogal Efetivo, João Vasco Dias



2º Vogal Efetivo, Pedro Mimoso



Anexo I – Grelha Avaliação Curricular

MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO
CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR
1 Postos de Trabalho

Centro de Alto Rendimento do Jamor

| Nome do/a Candidato/a | | Contém fórmulas | |
|---|---|---|-----------------------------------|
| AValiação Curricular | | $AC = \frac{2^{\circ}HA + 1^{\circ}FP + 3^{\circ}EP + 1^{\circ}AD}{x 70\%}$ | Pontuação atribuída |
| | | 7 | 100,00% 0,00 70,00% 0,00 |
| | | TOTAL - HABILITAÇÃO ACADÉMICA 0,000 | |
| a) Habilitação académica | HA = Licenciatura em Ciências do Desporto ou equivalente | 10 valores | |
| | HA = Mestrado em Ciências do Desporto ou equivalente | 18 valores | |
| | HA = Doutoramento em Ciências do Desporto ou equivalente | 20 valores | |
| | | TOTAL - HABILITAÇÃO ACADÉMICA 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 bínios) | Avaliação do desempenho do bínio 1 | | |
| | Avaliação do desempenho do bínio 2 | | |
| | Avaliação do desempenho do bínio 3 | | |
| | AD - Insuficiente = 0 valores AD - Insuficiente com aproveitamento = 10 valores AD - Regular/Bastante = 15 valores AD - Bom = 17 valores AD - Muito Bom / Excelente = 18 valores AD - Excelente = 20 valores | $AD = \frac{(1 \times 0) + (2 \times 10) + (3 \times 15) + (3 \times 17) + (3 \times 18) + (3 \times 20)}{3}$ | |

Anexo II - Grelha Entrevista de Avaliação de Competências

| PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|-------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|
| ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS | | | | | | | | | |
| CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR | | | | | | | | | |
| Centro de Alto Rendimento do Jamor | | | | | | | | | |
| CANDIDATO/A | | | | | | | | | |
| COMPETÊNCIAS | DESCRIÇÃO | | Elevado 20 valores | Muito Bom 16 valores | Bom 14 valores | Suficiente 12 valores | Reduzido 8 valores | Insuficiente 4 valores | Avaliação da LAC |
| Orientação para o serviço público | <p>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</p> | | <p>Previa situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade</p> | | | | | | 0 |
| | | | <p>Garanta o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros</p> | | | | | | |
| | | | <p>Atue com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público</p> | | | | | | |
| Orientação para os resultados | <p>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</p> | | <p>Ultrapassa obstáculos e dificuldades na perspetiva dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos</p> | | | | | | 0 |
| | | | <p>Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado</p> | | | | | | |
| | | | <p>Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos</p> | | | | | | |
| Análise Crítica e Resolução de Problemas | <p>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-didáticos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil</p> | | <p>Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas</p> | | | | | | 0 |
| | | | <p>Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis</p> | | | | | | |
| | | | <p>Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações</p> | | | | | | |
| Inteligência emocional | <p>Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas</p> | | <p>Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho</p> | | | | | | 0 |
| | | | <p>Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros</p> | | | | | | |
| | | | <p>Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa</p> | | | | | | |
| Comunicação | <p>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</p> | | <p>Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos</p> | | | | | | 0 |
| | | | <p>Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários</p> | | | | | | |
| | | | <p>Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores</p> | | | | | | |
| | | | | | | | | 100% | 0,00 |
| | | | | | | | | 30% | 0,00 |