

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: António Fortuna, Técnico Superior do Centro de Alto Rendimento do Jamor, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2ª Vogal Efetiva: Catarina Alegria, Técnica Superior 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

- Coordenar as operações diárias e os procedimentos administrativos da unidade de alojamento do CAR, incluindo gestão de ocupação, atendimento e aplicação de procedimentos operacionais, organização documental e elaboração de relatórios periódicos
- Supervisionar a execução dos serviços prestados por empresas contratadas (vigilância, limpeza, restauração, manutenção), assegurando o cumprimento de contratos, níveis de qualidade, normas de segurança e padrões de hospitalidade
- Assegurar o acompanhamento de atletas, equipas técnicas, delegações, parceiros e outras entidades externas, promovendo um serviço de qualidade
- Articular com federações, clubes, entidades públicas e organizações nacionais e internacionais no âmbito da gestão do alojamento e dos serviços associados
- Participar no desenvolvimento, monitorização e execução de planos de atividade, relatórios anuais e propostas de reforço organizacional relacionadas com alojamento, hospitalidade, eficiência operacional e inovação de serviços

- Monitorizar o estado e utilização de instalações e serviços, necessidades de manutenção e cumprimento de regulamentos e boas práticas
- Proceder à emissão e validação de faturas e ao depósito de valores
- Implementar procedimentos de qualidade, higiene, segurança e ambiente, alinhados com normas hoteleiras e regulamentação aplicável

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:

- Avaliação Curricular (AC)
- 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:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- 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).

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

Grau Académico	Pontuação
Licenciatura em Direção e Gestão Hoteleira ou similar	16
Mestrado em Direção e Gestão Hoteleira ou similar	18
Doutoramento em Direção e Gestão Hoteleira ou similar	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 n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 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 21.º da Portaria n.º 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
- Regulamento Interno de Residência 2025-26 (acessível no site do IPDJ no procedimento posto a concurso).

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 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:

- 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

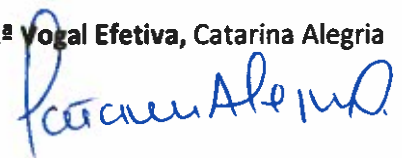
Presidente: José Serrador



1º Vogal Efetivo, António Fortuna



2ª Vogal Efetiva, Catarina Alegria



Anexo I – Grelha Avaliação Curricular

MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO
CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR
1 Posto 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	0,00
		TOTAL - HABILITAÇÃO ACADÉMICA	0,000
a) Habilitação académica	HA = Licenciatura em Direção e Gestão Hoteleira ou similar	10 valores	
	HA = Mestrado em Direção e Gestão Hoteleira ou similar	18 valores	
	HA = Doutoramento em Direção e Gestão Hoteleira ou similar	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 105 horas (inclusive)	12 valores	
	Entre 106 e 135 horas (inclusive)	16 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	
		TOTAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	0,000
d) Avaliação do Desempenho (3 anos)	Avaliação do desempenho do biénio 1		
	Avaliação do desempenho do biénio 2		
	Avaliação do desempenho do biénio 3		
AD - Insuficiente = 0 valores SAD por motivos não imputáveis ao trabalhador = 16 valores AD - Regular/adequado = 16 valores AD - Bom = 17 valores AD - Muito Bom / Relevante = 18 valores AD - Excelente = 20 valores		AD = $\frac{(16a)+(16b)+(16c)}{3}$	
		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								
COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	Elevado 20 valores	Muito Bom 16 valores	Bom 14 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Inuficiente 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 e melhorar 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 de 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 de 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 necessária, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas						0
		◆ Identifica situações críticas e respetivos 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
							30%	0,00