

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 nove dias do mês de fevereiro do ano de 2023, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal supramencionada, constituído pelos seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: Sílvia Vermelho, Vogal do Conselho Diretivo do IPDJ, I.P.

1ª Vogal Efetivo: Carlos Manuel Alves Pereira, Vogal do Conselho Diretivo do IPDJ, I.P. que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

2ª Vogal Efetiva: Sílvia Saiote, Técnica Superior do mapa de pessoal do IPDJ, I.P.

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
- ❖ 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 17º 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:
 - ❖ Experiência em Desporto ou Gestão Desportiva (incluindo plataformas tecnológicas);
 - Experiência ou certificação em gestão de projetos;
 - ❖ Experiência na gestão de patrocínios e de parcerias.

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.
- ❖ 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 n.º 233/2022 de 9 de setembro caso tal se verifique fundamentadamente necessário.”*

Em conformidade com o disposto no artigo 17º da Portaria n.º 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 n.º 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 Profissional (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 Profissional	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 nº 1 do artº 17º 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 VI da Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro, sendo extraídas da mesma as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

- Orientação para resultados (OR);
- Planeamento e Organização (PO);
- Análise da Informação e sentido crítico (AISC);
- Iniciativa e Autonomia (IA);
- Inovação e Qualidade (IQ);
- Relacionamento interpessoal (RI);
- Comunicação (C);

h) Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC).

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

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

$$EAC = (OR + PO + AISC + IA + IQ + RI + C + TEC) / 8$$

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 de 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:

- Classificação mais elevada obtida na Avaliação Curricular, no fator “*Experiência Profissional*”;
Persistindo o empate:
- Classificação mais elevada obtida na Entrevista de Avaliação de Competências, no fator *Análise da Informação e sentido crítico*

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, Silvia Vermelho

1º Vogal Efetivo, Carlos Manuel Pereira

2ª Vogal Efetiva, Silvia Saiote

ANEXO
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

SIGLA	Competência	Descrição das Competências	Demonstra	Não Demonstra
OR	Orientação para resultados	<p>Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). ❖ Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. ❖ Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. ❖ Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. 		
AISC	Análise da Informação e sentido crítico	<p>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua actividade ou como suporte à tomada de decisão. ❖ Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. ❖ Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. ❖ Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. 		
IA	Iniciativa e Autonomia	<p>Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. ❖ Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. ❖ Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. ❖ Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. 		
IQ	Inovação e Qualidade	<p>Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Resolve com criatividade problemas não previstos. ❖ Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. ❖ Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. ❖ Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual. 		

RI	Relacionamento interpessoal	<p>Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. ❖ Trabalha com pessoas com diferentes características. ❖ Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. ❖ Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. 		
C	Comunicação	<p>Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão. ❖ Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. ❖ É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros. ❖ Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as. 		
TEC	Trabalho de Equipa e Cooperação	<p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. ❖ Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. ❖ Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. ❖ Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. 		

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

$$EAC = (OR + AISC + IA + IQ + RI + C + TEC) / 7$$