

# ATA 1

**Procedimento concursal comum para ocupação de 3 (três) postos de trabalho da carreira e categoria de técnico/a superior, previstos e não ocupados do Mapa de Pessoal do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ)**

Aos dois dias do mês de dezembro do ano de 2021, reuniu o Júri designado pelo Presidente do Conselho Diretivo do IPDJ, por despacho de 02/12/2021, para o Procedimento Concursal Comum para ocupação de 3 (três) postos de trabalho, previstos e não ocupados, do mapa de pessoal do IPDJ, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira técnica superior, estando presentes os seguintes elementos: - - - - -

## JÚRI

**Presidente:** Rui Pintado, Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais - - - - -

**1ª Vogal Efetiva:** Maria João, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos - - - - -

**2ª Vogal Efetiva:** Isabel bastos, Chefe da Divisão de Aprovisionamento e Património - - - - -

## LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- ❖ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho - -
- ❖ Portaria 125-A/2019, de 30 de abril - - - - -
- ❖ Lei 25/2017, de 30 de maio - - - - -
- ❖ Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro - - - - -
- ❖ Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março - - - - -
- ❖ Decreto-Lei n.º 272/2009, de 01/09 - - - - -
- ❖ Código do Procedimento Administrativo - - - - -

## ORDEM DE TRABALHOS

- O Júri reuniu para estabelecer: - - - - -
- 1 – Requisitos gerais e específicos - - - - -
  - 2 – Apreciação de candidaturas - - - - -
  - 3 – Métodos de avaliação - - - - -
  - 4 – Ponderação - - - - -
  - 5 – Aplicação dos métodos de seleção e publicitação de resultados - - - - -
  - 6 – Parâmetros da Avaliação Curricular - - - - -
  - 7 – Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção - - - - -
  - 8 - Classificação final - - - - -



- 9 – Método de seleção aos/às candidatos/as a quem não se aplique ou que afastem o método de avaliação curricular - - - - -
- 10 – Ponderação - - - - -
- 11 – Prova de Conhecimentos - - - - -
- 12 – Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção - - - - -
- 13 – Classificação Final - - - - -
- Os critérios de desempate - - - - -
- Os documentos anexos à ata 1 - - - - -
- A audiência de interessados/as - - - - -
- As notificações - - - - -
- A publicitação - - - - -
- Agendamento da próxima reunião - - - - -

## CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Elaboração de proposta anual de Orçamento, Conta de Gerência, bem como os demais instrumentos de gestão previsional e de prestação de contas; - - - - -

Controlar a Execução Orçamental do Orçamento do IPDJ; - - - - -

Compilar e tratar a informação financeira, com vista a elaboração de relatórios financeiros mensais, semestrais e anuais; - - - - -

Elaborar e prestar informação financeira e fiscal para posterior envio a entidades externas; - - - - -

Prestar apoio nas diversas matérias de carácter contabilístico e fiscal; - - - - -

Controlo e acompanhamento e avaliação das peças contabilísticas com vista ao encerramento da conta de gerência. - - - - -

## PONTO 1 – Requisitos gerais e específicos

1. Os **requisitos gerais** de admissão a aplicar são os definidos no artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. - - - - -
2. Os **requisitos específicos** são os seguintes: - - - - -
  - ❖ Titularidade de licenciatura nas áreas de Economia; Contabilidade; Gestão; Auditoria ou Finanças Públicas.; - - - - -

## PONTO 2 – Apreciação das candidaturas

Nos termos do artº 21º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, findo o prazo de 10 dias úteis para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos/as candidatos/as, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação. - - - - -

Em caso de exclusão de candidatos/as, deve o Júri notificar os/as mesmos/as, nos dois dias úteis seguintes à conclusão da apreciação de candidaturas, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. - - - - -

Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato/a, no dia seguinte à conclusão da apreciação de candidaturas, os/as candidatos/as são convocados/as por e-mail, para a realização dos métodos de seleção, cuja realização deverá ocorrer no prazo máximo de cinco dias úteis. -----

Conforme previsto no n.º 5 do art.º 21.º, por razões de celeridade procedimental, o júri pode convocar para a realização dos métodos de seleção os/as candidatos/as admitidos/as, bem como os/as candidatos/as excluídos/as que utilizem a faculdade anteriormente prevista (audiência prévia) sendo que, no caso destes últimos, a avaliação das provas fica condicionada à reversão da decisão de exclusão. -----

Nos termos do n.º 6 do art.º 21.º do citado preceito legal, a convocação de candidatos/as excluídos/as para a realização da prova de seleção, não impede o júri de vir a confirmar a exclusão do/a candidato/a, devendo os/as candidatos/as ser informados disso previamente. -----

### PONTO 3 - Métodos de avaliação

Os métodos de avaliação aplicáveis aos/às candidatos/as **que estejam** a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho são os previstos na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a saber: -----

- a) *Método obrigatório* - Avaliação Curricular (AC) -----
- b) *Método complementar* - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Aos/às candidatos/as **que não estejam** a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou aos/às candidatos/as que afastem, por escrito, a aplicação do método de avaliação curricular, são aplicáveis os seguintes métodos de seleção: -----

- a) *Método obrigatório* - Prova de Conhecimentos (PC) -----
- b) *Método complementar* - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

### PONTO 4 - Ponderação

Ponderação de 70% - Avaliação Curricular (AC) - método de seleção obrigatório -----

Ponderação de 30% - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - método de seleção complementar -----

### PONTO 5 - Aplicação dos Métodos de Seleção e publicitação de resultados

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos/as candidatos/as, sendo a respetiva avaliação efetuada de modo faseado, visando a avaliação no método seguinte apenas dos/as candidatos/as com aproveitamento obtido no método anterior. -----

Considerando a aplicação dos métodos de seleção num único momento, só serão afixados os resultados obtidos no segundo método de seleção pelos/as candidatos/as que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção. -----

Considerando a opção de aplicação dos métodos de seleção, num único momento, conforme previsto no n.º 1 do art.º 7.º, deverá o facto ser devidamente publicitado no aviso de abertura do procedimento. -----

## PONTO 6 – Parâmetros da Avaliação Curricular (AC)

A **Avaliação Curricular (AC)**, com o objetivo previsto no artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, 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	Pontos
Licenciatura – área das Ciências Sociais	16
Mestrado	18
Doutoramento	20

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

Formação Profissional	Pontos
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	4 horas
Curso de 1 semana	15 horas
Curso de 1 mês	60 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	50 horas
Curso de Especialização com duração inferior a 1 ano letivo	100 horas
Curso de Especialização com duração superior a 1 ano letivo	200 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. -----

- c. Na **Experiência Profissional (EP)**, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções 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 pontos.

<b>Experiência na área funcional posta a concurso</b>	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	12 pontos
Entre 2 e 5 anos de experiência	14 pontos
Entre 5 e 8 anos de experiência	16 pontos
Entre 8 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 11 anos de experiência	20 pontos

<b>Experiência na área de controlo e gestão orçamental</b>	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	12 pontos
Entre 2 e 5 anos de experiência	14 pontos
Entre 5 e 8 anos de experiência	16 pontos
Entre 8 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 11 anos de experiência	20 pontos

<b>Experiência em avaliação de peças contabilísticas</b>	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	12 pontos
Entre 2 e 5 anos de experiência	14 pontos
Entre 5 e 8 anos de experiência	16 pontos
Entre 8 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 11 anos de experiência	20 pontos

<b>Experiência na preparação de contas de gerência</b>	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	5 pontos
Entre 2 e 5 anos de experiência	10 pontos
Entre 5 e 8 anos de experiência	15 pontos
Entre 8 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 11 anos de experiência	20 pontos

<b>Experiência na gestão e tratamento de informação financeira e produção de relatórios</b>	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	5 pontos
Entre 2 e 5 anos de experiência	10 pontos
Entre 5 e 8 anos de experiência	15 pontos
Entre 8 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 11 anos de experiência	20 pontos

<b>Experiência em auditoria na qualidade de auditor/a</b>	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	5 pontos

Entre 3 e 5 anos de experiência	10 pontos
Entre 6 e 8 anos de experiência	15 pontos
Entre 9 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 12 anos de experiência	20 pontos

Experiência na aplicação financeira SIAG	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	5 pontos
Entre 3 e 5 anos de experiência	10 pontos
Entre 6 e 8 anos de experiência	15 pontos
Entre 9 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 12 anos de experiência	20 pontos

Experiência em apuramentos de IVA	
Sem experiência	0 pontos
Até 2 anos de experiência	5 pontos
Entre 3 e 5 anos de experiência	10 pontos
Entre 6 e 8 anos de experiência	15 pontos
Entre 9 e 11 anos de experiência	18 pontos
Mais de 12 anos de experiência	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 3,99 – Adequado	15 pontos
De 4 a 5 – Relevante	18 pontos
De 4 a 5 – Excelente	20 pontos

Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, 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 Adequado -

- e. 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 3,99 – Adequado	15 pontos
De 4 a 5 – Relevante	18 pontos
De 4 a 5 – Excelente	20 pontos

Nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, aos/às candidatas/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 Adequado

### Formula da Ponderação da Avaliação Curricular (AC)

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD=Avaliação do Desempenho

### Exclusão

Os/As candidatas/as que obtenham na *Avaliação Curricular (AC)* classificação inferior a 9,5, são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicada a avaliação do método de avaliação *Entrevista Profissional de Seleção*.

### PONTO 7 - Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Nos termos do disposto na alínea a) do nº 1 do artº 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* visa ponderar os seguintes fatores: - - - - -

- ❖ **Capacidade de Expressão e Fluência Verbal** - - - - -
- ❖ **Motivação Profissional** - - - - -
- ❖ **Concisão no Discurso** - - - - -
- ❖ **Valorização e Atualização Profissional** - - - - -

#### Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

Clareza do discurso, objetivo e com sequência lógica. Qualidade do vocabulário e transmissão clara de ideias.

**Valoração** - 4 / 8 / 12 / 16 / 20 valores, de acordo com **Anexo II** da presente Ata

#### Motivação Profissional (MP)

Discurso prospetivo, denotando capacidade de equacionar cenários futuros plausíveis e possibilidades de evolução

**Valoração** - 4 / 8 / 12 / 16 / 20 valores, de acordo com **Anexo II** da presente Ata

### Concisão no Discurso (CD)

Clareza de raciocínio, com objetividade e coerência e sem contornar as questões do Júri

Valoração - 4 / 8/ 12/ 16 / 20 valores, de acordo com Anexo II da presente Ata

### Valorização e Atualização Profissional (VAP)

Interesse pela valorização profissional e atualização, capacidade de adaptação e interesse em desenvolver conhecimentos

Valoração - 4 / 8/ 12/ 16 / 20 valores, de acordo com Anexo II da presente Ata

### Fórmula da Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

$$EPS = (CEFV + MP + CD + VAP) / 4$$

### Exclusão

Os/As candidatos/as que, sem justificação ou por motivo não atendível não compareçam à *Entrevista Profissional de Seleção*, são excluídos do procedimento. -----

### PONTO 8 – Classificação Final

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

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

### PONTO 9 – Método de seleção aos/às candidatos/as a quem não se aplique ou que afastem o método de avaliação curricular

Aos/às candidatos/as que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou aos/às candidatos/as que afastem, por escrito, a aplicação do método de avaliação curricular, são aplicáveis os seguintes métodos de seleção: -----

- a) *Método obrigatório* – Prova de Conhecimentos (AC) -----
- b) *Método complementar* - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

### PONTO 10 – Ponderação

Ponderação de 70% - Prova de Conhecimentos (PC) - método de seleção obrigatório -----

Ponderação de 30% - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - método de seleção complementar -----





## PONTO 11 – Prova de Conhecimentos (PC)

Conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a *Prova de Conhecimentos (PC)* terá a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, versando sobre os temas a publicar no Aviso de abertura do procedimento na Bolsa de Emprego Público, constantes da presente Ata

A prova de conhecimentos é individual, com consulta, sendo realizada presencialmente, em sala, utilizando-se suporte papel para registo das respostas por parte do/a candidato/a

Nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a avaliação da *Prova de Conhecimentos* é o resultado final obtido através da soma aritmética das classificações obtidas nas perguntas efetuadas, sendo a classificação máxima de 20 (vinte) valores.

Por cada questão, apenas será admitida uma resposta. Se um/a candidato/a assinalar mais do que uma resposta, esta será tida como errada e descontará no resultado final, exceto nos casos devidamente assinalados com uma rubrica, na opção que o/a candidato/a considere como correta.

As fontes bibliográficas a ter em consideração para a realização da prova de conhecimentos, deverão integrar o aviso de abertura do procedimento concursal, a publicar na Bolsa de Emprego Público, nomeadamente:

Todos os diplomas legais e Regulamentares indicados para a prova de conhecimentos (PC) devem ser considerados com as alterações e na sua redação vigente à data da realização da prova.

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 24 de junho, na sua redação atual;
- Portaria n.º 11/2012 de 11 de janeiro - missão e atribuições do Instituto Português do Desporto e Juventude, I. P.;
- Lei do Orçamento de Estado 2021;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Lei de Enquadramento Orçamental;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas;
- Classificador económico das receitas e despesas públicas;
- Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso;
- RAFE.

## PONTO 12 – Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* visa ponderar os seguintes fatores:

- ❖ Capacidade de Expressão e Fluência Verbal
- ❖ Motivação Profissional
- ❖ Concisão no Discurso
- ❖ Valorização e Atualização Profissional

A descrição e ponderação dos fatores, são as constantes do Ponto 7 da presente ata. -----

### Formula da Ponderação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

$$EPS = (CEFV + MP + CD + VAP) / 4$$

### Exclusão

Os/As candidatos/as que, sem justificação ou por motivo não atendível não compareçam à *Entrevista Profissional de Seleção*, são excluídos do procedimento. -----

### PONTO 13 - Classificação Final

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

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

### 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, n.º 3, art.º 3.º, -----
- Candidatos/as que se encontrem em outras situações preferenciais, definidas por Lei; -----

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

- Classificação mais elevada obtida no método de seleção obrigatório; -----
- Persistindo o empate, classificação mais elevada obtida no fator *Capacidade de Expressão e Fluência Verbal* -----

### DOCUMENTOS ANEXOS À ATA 1

O júri deliberou aprovar o modelo das fichas de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, os quais fazem parte integrante da presente Ata, **não acessíveis para consulta prévia à realização dos métodos de seleção** -----

### AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

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

---

## NOTIFICAÇÕES

---

No presente procedimento a apresentação de candidaturas é efetuada exclusivamente em suporte eletrónico conforme previsto no artº 19º da Portaria nº 125-A/2019, na redação atual. -----

Todas as notificações do Júri, aos/às candidatos/as, são efetuadas exclusivamente em suporte eletrónico. ---

---

## PUBLICITAÇÃO

---

A presente Ata deverá ser objeto de publicação na Página oficial do Organismo, 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 e rubricada por todos os membros. -----

---

## O JÚRI

---

Presidente, Rui Pintado



---

1ª Vogal Efetiva, Maria João Teixeira



---

2ª Vogal Efetiva, Isabel Bastos



---

