

**Procedimento concursal comum para ocupação de cinco (5) postos de trabalho (Arquitetura,  
Engenharia Civil) na categoria de inspetor da carreira especial de inspeção do mapa de pessoal da  
Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria**

**ATA N.º 1**

Aos três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, realizou-se por videoconferência através da plataforma *Microsoft Teams*, a primeira reunião do júri do concurso acima identificado, designado por despacho de 29 de setembro de 2025, do Senhor Inspetor-Geral. -----

Para esta reunião foram convocados e estiveram presentes os/as seguintes membros do Júri: o presidente Rui Vaz das Neves Macedo Ribeiro, Inspetor de Finanças Diretor, e os vogais efetivos, Luís Manuel Clode Moreira, Chefe de Equipa, Maria Helena Lopes Carrapiço, Chefe de Equipa, Daniela Regina Amorim de Bastos, Chefe de Equipa, e Paulo José Teixeira Gonçalves Lage, Inspetor. -----

A ordem de trabalhos foi a seguinte: -----

Ponto Único – Definição do sistema de classificação final, da respetiva fórmula classificativa e dos critérios de apreciação e ponderação da prova de conhecimentos, da avaliação curricular, da avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências. -----

No âmbito do ponto único da ordem de trabalhos, deliberou o Júri, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, obtida através da aplicação de uma das fórmulas seguintes: -----

a) Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP):-

-----CF =  $0,40*AC + 0,60*EAC$  -----

-----Em que: -----

-----CF = Classificação Final -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

O júri deliberou que verificam a condição prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que nos últimos três anos: -----

- i. Tenham exercido funções inspetivas, ainda que não integradas em carreira de inspeção, em entidade que integre o controlo estratégico ou setorial, do sistema de controlo interno da administração financeira do Estado, instituído pelo Decreto-Lei n.º 166/98, de 25 de junho, ou que disponha de carreira especial de inspeção, nos termos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, ou em diploma próprio; e -----

- ii. Tenham exercido as funções referidas na alínea anterior por um período mínimo de seis meses. ---

b) Para os restantes candidatos: -----

-----CF =  $0,70*PC + 0,30*EAC$  -----

-----Em que: -----

-----CF = Classificação Final -----

- PC = Prova de Conhecimentos -----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----
- O método de seleção Avaliação Psicológica (AP), apesar de aplicado no caso destes candidatos, não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.-----
1. Prova de conhecimentos-----
- 1.1 Conforme consta do aviso de abertura do presente concurso, a prova terá carácter eliminatório e a duração de 120 minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 minutos, exclusivamente para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem na candidatura condições especiais para a sua realização. -----
- 1.2. Será valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores serão considerados não aprovados, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----
- 1.3. A prova reveste a forma escrita e poderá realizar-se em suporte eletrónico ou em papel, sendo constituída por 40 perguntas de resposta de escolha múltipla, visando a avaliação de conhecimentos teóricos, nos domínios académicos e profissionais relevantes para o exercício da função. -----
- 1.4. A prova incidirá sobre as temáticas constantes do ponto 18.4 do aviso de abertura, sendo permitida a consulta das referências normativas ali elencadas. -----
- 1.5. Serão motivo de exclusão da prova de conhecimentos quaisquer condutas fraudulentas e/ou impróprias. -----
- 1.6. Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão:
- a. Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores; -----
  - b. Cada resposta errada desconta 0,1 valores; -----
  - c. A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores. -----
- 1.7. A correção da prova de conhecimentos é efetuada com anonimização dos candidatos. -----
- 1.8. Caso a classificação da prova corresponda a um valor menor que 0 (zero), será atribuída a avaliação final de 0 (zero) valores.-----
2. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados, conforme ponto 20 do aviso de abertura do presente concurso, os fatores seguintes: -----
- a. A habilitação académica, onde se avalia a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida; -----
  - b. A experiência profissional, em que se pondera, em especial, o desempenho efetivo de funções na área para qual o concurso é aberto, bem como outras aptidões adequadas e relevantes para o exercício do conteúdo funcional; -----

- c. A formação profissional, em que se apreciam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, incluindo a formação académica não conferente de grau, especialmente as relacionadas com o conteúdo funcional dos lugares do presente concurso; -----
- d. A avaliação do desempenho, em que se pondera a avaliação do desempenho dos candidatos nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP). -----

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação da avaliação curricular, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento para a centésima, incluindo a respetiva fórmula classificativa: -----

$$AC = 0,20 \times HA + 0,15 \times FP + 0,50 \times EP + 0,15 \times AD$$

-----em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HA = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

-----EP = Experiência Profissional -----

-----AD = Avaliação do Desempenho -----

2.1. A habilitação académica (HA) será pontuada da forma seguinte: -----

- Doutoramento = 20 valores -----
- Mestrado = 19 valores -----
- Licenciatura = 18 valores -----

2.2. Na formação profissional (FP), em que se inclui a formação académica não conferente de grau, será considerada a que tenha interesse para o exercício do conteúdo funcional a que se refere o presente concurso, desde que iniciada e concluída no período compreendido entre 1 de janeiro de 2023 e a data-limite de apresentação de candidaturas, sendo pontuada de acordo com os parâmetros seguintes: -----

- N.º de horas de formação igual ou superior a 350 = 20 valores -----
- N.º de horas de formação igual ou superior a 250 e inferior a 350 = 18 valores -----
- N.º de horas de formação igual ou superior a 100 e inferior a 250 = 16 valores -----
- N.º de horas de formação igual ou superior a 20 e inferior a 100 = 14 valores -----
- N.º de horas de formação superior a 0 e inferior a 20 = 10 valores -----
- Sem horas de formação = 0 valores -----

2.3. A experiência profissional (EP) será ponderada de acordo com as funções desempenhadas pelos candidatos na área para a qual o concurso é aberto, sendo considerados os últimos três anos, contados em meses completos, até à data limite para apresentação de candidaturas, nos termos que se descrevem de seguida. -----

EP = a. + b., em que: -----

- a. Funções desempenhadas no último ano (12 meses) – até 10 valores -----  
- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo em entidades de controlo estratégico que integram o Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado -----

- N.º de meses igual a 12 = 10 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 12 = (meses × 10 / 12) valores -----  
- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo em entidades de controlo setorial que integram o Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado -----  
N.º de meses igual a 12 = 8 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 12 = (meses × 8 / 12) valores -----  
- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo, noutras entidades da Administração Pública -----  
N.º de meses igual a 12 = 6 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 12 = (meses × 6 / 12) valores -----  
- Exercício de outras funções que exijam a titularidade de licenciatura -----  
N.º de meses igual a 12 = 4 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 12 = (meses × 4 / 12) valores -----  
b. Funções desempenhadas nos dois anos anteriores ao considerado na alínea a. (24 meses) – até 10 valores -----  
- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo em entidades de controlo estratégico que integram o Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado -----  
N.º de meses igual a 24 = 10 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 24 = (meses × 10 / 24) valores -----  
- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo em entidades de controlo setorial que integram o Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado -----  
N.º de meses igual a 24 = 8 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 24 = (meses × 8 / 24) valores -----  
- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo, noutras entidades da Administração Pública -----  
N.º de meses igual a 24 = 6 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 24 = (meses × 6 / 24) valores -----  
- Exercício de outras funções que exijam a titularidade de licenciatura -----  
N.º de meses igual a 24 = 4 valores -----  
N.º de meses entre 1 e 24 = (meses × 4 / 24) valores -----  
2.4. A avaliação do desempenho (AD)-----  
2.4.1 Será pontuada da forma seguinte: média aritmética das classificações no período de 2023 a 2024, sendo que as classificações bienais são consideradas em cada um dos anos a que respeitam. Ou seja, a soma das classificações obtidas nesses 2 anos a dividir pelo número de anos em relação aos quais foram obtidas classificações. -----  
2.4.2. Para efeitos de conversão numa escala de 0 a 20 valores, o valor obtido nos termos do número anterior será multiplicado por 4 com arredondamento às centésimas. -----  
2.4.3. Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a algum ano do período considerado é atribuída a pontuação de 3 valores. -----  
3. O método de seleção entrevista de avaliação de competências (EAC) será aplicado pelo júri e visa avaliar, numa relação interpessoal, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências

essenciais para o exercício da função, sendo classificado numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento para a centésima. -----

A entrevista de avaliação de competências é baseada em técnicas específicas e estruturada com um guião de perguntas relacionadas com a experiência profissional e orientadas para as competências associadas ao perfil definido (competências previstas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro – Referencial de Competências para a Administração Pública – ReCAP – Níveis de exigência dos comportamentos – 3), que se identificam: -----

- a) Orientação para a colaboração; -----
- b) Orientação para os resultados; -----
- c) Análise crítica e resolução de problemas; -----
- d) Iniciativa. -----

No anexo à presente ata encontram-se definidas as competências, os respetivos indicadores comportamentais, bem como a grelha de pontuação dos fatores de avaliação da entrevista. -----

4. O método de seleção avaliação psicológica (AP) será aplicado por uma entidade especializada, e não diretamente pelo júri, e visa apreciar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no ponto 8. do aviso de publicitação do procedimento na BEP. -----

A avaliação psicológica (AP) pode comportar mais de uma fase, sendo avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*. -----

Na convocatória para este método de seleção será fornecida informação aos/às candidatos/as sobre os instrumentos e técnicas a utilizar. -----

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião encerrada, após leitura da presente ata a qual foi assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do júri

Os Vogais efetivos

## ANEXO

### Designação da função – Inspetor da Carreira Especial de Inspeção

#### 1. Enquadramento Organizacional

**Entidade:** IGF

**Unidade orgânica:** Área de Missão

**Carreira:** Carreira Especial de Inspeção

**Área de Atividade:** Auditoria

#### 2. Descrição da função

Os postos de trabalho a preencher correspondem à categoria de inspetor da carreira especial de inspeção, com o conteúdo funcional descrito no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, na redação atual, no âmbito das especificidades da atividade de missão e das atribuições da IGF, que resultam do disposto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, e da legislação avulsa que lhe confere competências em vários domínios.

#### 3. Exigência da função

**Habilitações:** Licenciatura

**Formação: Ref.ª A** – Candidatos com licenciatura em Engenharia Civil (devendo a licenciatura enquadrar-se na área de educação e formação 582 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março), com domicílio profissional em Lisboa, na sede da IGF, sita na Rua Angelina Vidal, n.º 41 – um (1) posto de trabalho;

**Ref.ª B** – Candidatos com licenciatura em Engenharia Civil (devendo a licenciatura enquadrar-se na área de educação e formação 582 da CNAEF), com domicílio profissional em Coimbra, nas instalações da IGF na Rua do Brasil, n.º 131 – um (1) posto de trabalho;

**Ref.ª C** – Candidatos com licenciatura em Engenharia Civil (devendo a licenciatura enquadrar-se na área de educação e formação 582 da CNAEF), com domicílio profissional no Porto, nas instalações da IGF na Rua Dr. Alfredo Magalhães, n.º 8 – um (1) posto de trabalho;

**Ref.ª D** – Candidatos com licenciatura em Arquitetura (devendo a licenciatura enquadrar-se na área de educação e formação 581 da CNAEF), com domicílio profissional em Lisboa, na sede da IGF, sita na Rua Angelina Vidal, n.º 41 – um (1) posto de trabalho;

**Ref.ª E** – Candidatos com licenciatura em Arquitetura (devendo a licenciatura enquadrar-se na área de educação e formação 581 da CNAEF), com domicílio profissional no Porto, nas instalações da IGF na Rua Dr. Alfredo Magalhães, n.º 8 – um (1) posto de trabalho.

**Outras exigências:** Requisitos do artigo 17.º da LTFP, para acesso ao trabalho em funções públicas

## 4. Competências

Para efeito de avaliação selecionam-se quatro competências comportamentais do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro: duas competências transversais nucleares e duas competências transversais funcionais e, na perspetiva da área de enquadramento, duas competências associadas à relação com o trabalho (Desempenho), uma à relação interpessoal (Pessoas) e uma à relação com a organização (Desenvolvimento).

### 4.1. Competências transversais nucleares:

#### 4.1.1. Orientação para a colaboração:

Área de enquadramento da competência: Pessoas.

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Relacionamento: Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;
- Clima de bem-estar: Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito;
- Objetivos comuns: Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

#### 4.1.2. Orientação para os resultados:

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Foco nos resultados: Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;
- Otimização dos recursos: Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas;
- Qualidade: Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

#### 4.2. Competências transversais funcionais:

##### 4.2.1. Análise crítica e resolução de problemas:

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Recolha e análise de informação: Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;
- Interpretação e compreensão: Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos;
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

##### 4.2.2. Iniciativa:

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Prontidão: Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço;
- Autonomia: Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas;
- Facilitação: Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

As competências descritas encontram-se sintetizadas no quadro infra:

Competência	Definição	Indicadores Comportamentais
<b>Orientação para a colaboração</b>	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relacionamento: Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;</li> <li>✓ Clima de bem-estar: Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito;</li> <li>✓ Objetivos comuns: Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.</li> </ul>
<b>Orientação para os resultados</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foco nos resultados: Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;</li> <li>✓ Otimização dos recursos: Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas;</li> <li>✓ Qualidade: Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.</li> </ul>

Competência	Definição	Indicadores Comportamentais
	atividade da Administração Pública.	
<b>Análise crítica e resolução de problemas</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recolha e análise de informação: Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;</li> <li>✓ Interpretação e compreensão: Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos;</li> <li>✓ Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.</li> </ul>
<b>Iniciativa</b>	Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prontidão: Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço;</li> <li>✓ Autonomia: Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas;</li> <li>✓ Facilitação: Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.</li> </ul>

## 5. Grelha de pontuação dos fatores de avaliação da entrevista

DESCRIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Em sede de entrevista, revelou satisfazer plenamente o padrão exigível da competência identificada na ata n.º 1.	20
Em sede de entrevista, revelou satisfazer quase plenamente o padrão exigível da competência identificada na ata n.º 1.	18 a 19
Em sede de entrevista, revelou superar o padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	14 a 17
Em sede de entrevista, revelou corresponder ao padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	10 a 13
Em sede de entrevista, revelou não corresponder ao padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	0 a 9