Procedimento concursal comum para ocupação de nove (9) postos de trabalho (Direito, Economia, Finanças, Gestão, Auditoria, Contabilidade) 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 dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, realizou-se no 5.º andar do edifício sede da Inspeção-Geral de Finanças, sito na Rua Angelina Vidal n.º 41, em Lisboa, e 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 seguintes membros do Júri: a presidente Carla Sofia Baptista Reis Santos, Inspetora de Finanças Diretora, e as vogais efetivas, Filomena Maria Amaro Vieira Martinho Bacelar, Chefe de Equipa com direção de projetos, Paula Idalina Garcia Duarte, Inspetora de Finanças Diretora e Gina Maria dos Santos Pimentel, Inspetora de Finanças Diretora. Atento o impedimento, devidamente justificado, do vogal efetivo e Luís Miguel Pinto de Sousa e Silva, Chefe de Equipa, esteve presente, em sua substituição, o vogal suplente Ricardo Jorge Pinto Reis, Chefe de Equipa com direção de projetos. ----------
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 caráter 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 × HA + 0,15 × FP + 0,50 × EP + 0,15 x 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. ----------

A Presidente do júri

Inspetora de Finanças Diretora
CARLA SOFIA BAPTISTA REIS SANTOS
2025.10.03 17:38:31 +01'00'

Os Vogais

Diretor de Projetos
RICARDO JORGE PINTO REIS
2025.10.06 12:10:49 +02'00'

Inspetora de Finanças Diretora
PAULA IDALINA GARCIA DUARTE
2025.10.04 09:55:04 +01'00'

Chefe de Equipa com Direção de Projeto
FILOMENA MARIA AMARO VIEIRA MARTINHO BACELAR
2025.10.03 17:56:55 +01'00'

Inspetora de Finanças Diretora (em substituição)
Gina Maria dos Santos Pimentel
2025.10.04 19:46:36 +01'00'

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 – Licenciatura em Direito, que se integra na área de educação e formação 380, da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Ref.ª B – Candidatos com licenciatura nas áreas de Economia, Finanças, Gestão, Auditoria ou Contabilidade, devendo a licenciatura enquadrar-se nas áreas de educação e formação 314, 343, 344 ou 345, da CNAEF.

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

Competência	Definição	Indicadores Comportamentais
	atividade da Administração Pública.	
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.	✓ 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.
Iniciativa	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.	✓ 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.

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