

Aviso

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 1, 4, 7 e 9 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, considerando o despacho autorizador do Senhor Ministro de Estado e das Finanças, de 12/08/2025, e em cumprimento do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho de 29/09/2025, do Inspetor-Geral da Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (IGF), se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, para ocupação de dois (2) postos de trabalho, na categoria de inspetor, da carreira especial de inspeção, do mapa de pessoal da IGF.

2 — Âmbito de recrutamento: Poderão candidatar-se ao presente procedimento concursal quaisquer trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos exigidos para a integração na carreira especial de inspeção.

3 — Os dois (2) postos de trabalho destinam-se a ser preenchidos por candidatos com licenciatura nas áreas científicas de Informática ou Tecnologias de informação (devendo a licenciatura enquadrar-se nas áreas de educação e formação 480, 481 e 523, da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

4 — Os postos de trabalho, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, serão constituídos por nomeação, iniciando-se com um período experimental com a duração de um ano, nos termos dos artigos 45.º e seguintes da LTFP, dependendo o respetivo provimento da aprovação no curso de formação específico ministrado no decurso daquele período, conforme previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, e na Portaria n.º 707-A/2010, de 16 de agosto.

5 — Para efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não existirem reservas de recrutamento válidas para os postos de trabalho colocados a concurso.

6 — Nos termos dos números 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, se, em resultado do presente procedimento concursal comum, as listas de ordenação final, devidamente homologadas, contiverem um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, são constituídas reservas de recrutamento internas, para ocupação de idênticos postos de trabalho, válidas pelo período de 18 meses após a data da homologação das listas de ordenação final.

7 — Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) pronunciou-se, previamente, quanto à inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil pretendido.

8 — Caracterização dos postos de trabalho: Os dois (2) 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, 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 atribuições em vários domínios.

9 — Local de trabalho: O domicílio profissional dos trabalhadores é em Lisboa, na sede da Inspeção-Geral de Finanças, sita na Rua Angelina Vidal, n.º 41, podendo a sua atividade implicar deslocações a qualquer local do território nacional, face ao estabelecido no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

10 — Posicionamento remuneratório: Considerando o disposto no n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, a posição remuneratória de referência é a 3.ª da carreira especial de inspeção, correspondente ao nível remuneratório 24 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, no montante pecuniário de 1.863,62 € (mil oitocentos e sessenta e três euros e sessenta e dois cêntimos).

11 — Requisitos de admissão a concurso:

11.1 – Ser detentor dos requisitos cumulativos enunciados no artigo 17.º da LTFP;

11.2 – Estar habilitado com o grau académico de licenciatura, nas licenciaturas acima identificadas.

12 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação de candidatura.

13 — Não são admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal da IGF idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

14 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantido que os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15 — No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissionais.

16 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

16.1 — As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de (10) dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP, em suporte eletrónico, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria

n.º 233/2022, de 9 de setembro, através do preenchimento e submissão do formulário de candidatura disponível na página eletrónica da IGF (<https://www.igf.gov.pt>).

16.2 — A não observância do disposto no número anterior tem como consequência a exclusão da candidatura.

16.3 — No formulário de candidatura devem ser preenchidos os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento concursal e referência objeto de candidatura;
- b) Identificação do candidato (nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal, telefone e endereço eletrónico a utilizar como canal para as notificações no âmbito do procedimento);
- c) Habilitações académicas e profissionais;
- d) Experiência profissional e funções exercidas;
- e) Situação perante os requisitos de admissão exigidos, estabelecidos pelo artigo 17.º da LTFP;
- f) Quando aplicável, a opção pelos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;
- g) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como identificação das capacidades de comunicação/expressão e dos meios e condições necessárias para garantir a adequação do processo de seleção;
- h) Declaração do candidato a atestar a veracidade dos factos constantes na sua candidatura.

16.4 — Com a candidatura devem ser entregues cópias legíveis, em formato digital, dos seguintes documentos:

- a) Certificado de habilitações académicas;
- b) Certificados ou comprovativos das ações de formação realizadas nos últimos três anos com relevância para o posto de trabalho objeto de candidatura;
- c) Currículo detalhado e atualizado.

16.5 — Os candidatos a que se refere o ponto 17.2 do presente aviso e que não exerçam a opção prevista no ponto 17.3 do mesmo devem ainda entregar cópias legíveis, em formato digital, dos seguintes documentos:

- a) Declaração do conteúdo funcional, atualizada, emitida e autenticada pela entidade empregadora pública de origem ou em que o candidato exerce funções, da qual conste a caracterização detalhada das tarefas, atividades e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo trabalhador e o grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado ou,

estando o trabalhador em situação de valorização profissional, inerentes ao posto de trabalho que por último ocupou;

b) Declaração atualizada, emitida e autenticada pela entidade empregadora pública de origem ou em que o candidato exerce funções, que identifique inequivocamente a modalidade de relação jurídica de emprego público de que é titular, a carreira e a categoria que integra, a posição e nível remuneratórios que detém, com indicação do montante pecuniário auferido, a antiguidade na carreira, na categoria e na Administração Pública, bem como as menções qualitativas e quantitativas da avaliação do desempenho relativa aos últimos dois anos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de ausência de avaliação em um ou mais anos;

16.6 — Os candidatos com deficiência admitidos ao procedimento, que no momento da candidatura tenham declarado essa condição, devem nos cinco dias úteis seguintes à publicação da lista de candidatos admitidos e excluídos ao procedimento, enviar ao júri documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como especificar as condições de que necessitam para a realização dos métodos de seleção, através do endereço de correio eletrónico específico, identificado na notificação da referida lista.

16.7 — Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores determina a exclusão do candidato, se a falta dos mesmos impossibilitar a sua admissão ou avaliação.

16.8 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16.9 — A apresentação de documento falso e as falsas declarações implicam, além da exclusão da candidatura, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante os casos.

16.10 — Nas situações em que for submetido na plataforma mais do que um formulário de candidatura pelo mesmo candidato, a candidatura considerada é a submetida por último, salvo indicação expressa desse candidato, até ao fim do prazo de apresentação das candidaturas.

17 — Métodos de Seleção:

17.1 — Sem prejuízo do disposto no número 17.2, são aplicados, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP).

17.2 — Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes exercido tais funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a avaliação

curricular (AC) e a entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função (EAC), ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

17.3 — Os candidatos que preencham as condições previstas no número anterior podem, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação das competências, optando pela realização da prova de conhecimentos e da avaliação psicológica.

17.4 — Para além dos métodos de seleção obrigatórios, no caso dos candidatos em que os métodos a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, é adotado, como método de seleção facultativo, a entrevista de avaliação das competências, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17.5 — Os métodos de seleção são aplicados de forma faseada, considerando a possibilidade prevista no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, com fundamentação na desproporcional complexidade e onerosidade que decorreria da aplicação do segundo e terceiro método de seleção a todos os aprovados nos métodos imediatamente anteriores, face ao número expectável de candidaturas.

17.6 — Classificação Final: A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, resulta da aplicação da seguinte fórmula:

a) Para os candidatos a que se refere o número 17.2:

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

b) Para os restantes candidatos:

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

O método AP 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*.

18 — A PC é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo de natureza teórica e de realização individual.

18.1 — A PC reveste a forma escrita e poderá realizar-se em suporte eletrónico ou em papel, com possibilidade de consulta de documentação, sendo constituída por 40 questões de escolha múltipla.

18.2 — A forma a adotar na PC, designadamente em suporte eletrónico do próprio candidato ou em papel, é notificada aos candidatos aquando da respetiva convocatória.

18.3 — A duração máxima total da PC é de 120 (cento e vinte) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização.

18.4 — A PC incide sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por base os temas a que se reportam e as referências normativas atualizadas, mencionadas nos pontos seguintes:

a) Temas

Atividade de inspeção

Principais conceitos de auditoria

Auditoria a sistemas de informação

Cibersegurança

Bases de Dados – Normalização de dados, Desenho e implementação de Queries e T-SQL (Transact SQL)

Programação – Visual Basic e/ou C#

b) Referências normativas

Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril (Lei orgânica da IGF)

Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho (Regime jurídico da atividade de inspeção, auditoria e fiscalização dos serviços da administração direta e indireta do Estado)

Despacho n.º 6387/2010, de 5 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 12 de abril de 2010 (Regulamento do Procedimento de Inspeção da IGF)

Normas Internacionais de Auditoria, do International Federation of Accountants

COBIT 2019 Framework: Introduction & Methodology - ISACA

COBIT 2019 Framework: Governance & Management Objectives - ISACA

ISO/IEC 27001:2022 Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems — Requirements

ISO/IEC 27002:2022 Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security controls

Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança - Centro Nacional de Cibersegurança

Guia para Gestão dos Riscos em matérias de Segurança da Informação e Cibersegurança - Centro Nacional de Cibersegurança

19 — A AP visa apreciar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no número 8 do presente Aviso, podendo comportar uma ou mais fases e sendo avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

19.1 — Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica, assegurado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri, nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através do endereço de correio eletrónico específico, identificado na notificação da referida lista.

20 — A AC é valorada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, e considera os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

- a) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e ao grau de complexidade do mesmo;
- b) A formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A habilitação académica;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao período correspondente aos últimos dois anos, em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

21 — A EAC, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

22 — Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um desses métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores ou a menção de *Não Apto* num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

23 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, por cada referência a concurso, afixadas em local visível e público das instalações da IGF e disponibilizadas na sua página eletrónica (<https://www.igf.gov.pt>).

24 — Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da mesma Portaria.

25 — As atas contendo os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica da IGF (<https://www.igf.gov.pt>).

26 — Lista unitária de ordenação final

26.1 — É elaborada uma lista de ordenação final dos candidatos aprovados. Em situações de igualdade de valoração na ordenação final, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a ordenação preferencial dos candidatos.

26.2 — A lista unitária de ordenação final é notificada aos candidatos, para audiência dos interessados.

26.3 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da IGF e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Dessa homologação são notificados os candidatos, incluindo os excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 25.º da referida Portaria.

27 — Audiência dos interessados — O exercício do direito de participação deve ser efetuado através do preenchimento e submissão eletrónica do formulário, de utilização obrigatória, disponível para este efeito na página eletrónica da IGF (<https://www.igf.gov.pt>).

28 — Composição e identificação do júri:

Presidente:

José António Magalhães Oliveira, Chefe de Equipa com direção de projetos;

Vogais efetivos:

José Henrique Rodrigues Polaco, Inspetor de Finanças Diretor, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e

Célia Florindo Kuesters, Chefe de Equipa;

Vogais suplentes:

Cristiane Borges Casaca, Chefe de Equipa, e

Paulo Jorge Carrilho Celestino, Inspetor.

29 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a IGF, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar qualquer forma de discriminação.

30 — Os dados pessoais recolhidos são exclusivamente os necessários para a tramitação da candidatura ao presente procedimento concursal e o tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

Inspeção-Geral de Finanças, 30 de setembro de 2025 – O Inspetor-Geral, António Manuel Pinto Ferreira dos Santos