

**Procedimento concursal comum para ocupação de 4 postos de trabalho (Economia/Financeiro) de inspetor da carreira especial de inspeção do mapa de pessoal da Inspeção-Geral de Finanças –
Autoridade de Auditoria**

ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas 17 horas, realizou-se no 7.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 10 de abril de 2024, do Senhor Inspetor-Geral. -----

Para esta reunião foram convocados e estiveram presentes os/as seguintes membros do Júri: o presidente, Paulo Jorge Ramos da Silva, Subinspetor-geral, e os vogais efetivos, Marlene Lopes Fernandes, Chefe de Equipa com direção de projetos, e José Carlos Pereira Nunes, Inspetor de Finanças Diretor. -----

Foi a seguinte a ordem de trabalhos: -----

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

-----CF = 0,50*AC + 0,50*EAC -----

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

-----CF = Classificação Final -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

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

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

-----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/as, 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 A prova, que consta do ponto 18 do aviso de abertura do presente concurso, terá carácter eliminatório e a duração de 90 minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 minutos, exclusivamente para os candidatos/as 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/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores serão considerados/as não aprovados/as, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

1.3. Será realizada por escrito, em suporte 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. É permitida a consulta de documentação em suporte papel. -----

1.5. A prova incidirá sobre as temáticas constantes do ponto 18.2 do aviso de abertura.-----

Serão motivos de exclusão na prova de conhecimentos: -----

- a. A falta de identificação do/a candidato/a no campo destinado para o efeito e/ou a inclusão noutra local de qualquer elemento que permita a sua identificação; -----
- b. A utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado; -----
- c. Quaisquer outras condutas fraudulentas e/ou impróprias. -----

1.6. Os candidatos/as 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/as.-----

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. A avaliação curricular apenas será aplicada aos/às candidatos/as abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, deliberando o júri considerar que estão a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho os/as candidatos/as que, à data de abertura do procedimento, estejam a exercer funções de controlo e auditoria numa das entidades que asseguram o controlo estratégico ou setorial, no âmbito do sistema de controlo interno da administração financeira do Estado (instituído pelo Decreto-Lei n.º 166/98, de 25 de junho).

2.1 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, em especial 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/as candidatos/as 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: -----

$$AC = 0,15 \times HA + 0,10 \times FP + 0,60 \times EP + 0,15 \times AD$$

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

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HA = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

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

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

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

- Doutoramento = 20 valores -----
- Mestrado = 18 valores -----
- Licenciatura = 16 valores -----

2.3. Na formação profissional (FP), 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 23 de abril de 2021 e o dia imediatamente anterior à data de publicação do aviso de abertura do presente concurso na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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 -----

2.4. A experiência profissional (EP) será ponderada de acordo com as funções desempenhadas pelos/as candidatos/as na área para a qual o concurso é aberto, sendo considerados os últimos cinco anos, contados até à data de publicação do aviso de abertura do concurso na BEP, nos seguintes termos: -----

- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo em entidades que integram o Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado -----

- N.º de meses igual a 60 = 20 valores -----
- N.º de meses entre 1 e 60 = $(n.º \text{ de meses} \times 20 / 60)$ valores -----

- Exercício de funções inspetivas, de auditoria e controlo, noutras entidades da Administração Pública-----

- N.º de meses igual a 60 = 16 valores -----
- N.º de meses entre 1 e 60 = $(n.º \text{ de meses} \times 16 / 60)$ valores -----

- Exercício de outras funções que exijam a titularidade de licenciatura -----

- N.º de meses igual a 60 = 12 valores -----
- N.º de meses entre 1 e 60 = $(n.º \text{ de meses} \times 12 / 60)$ valores -----

2.5. A avaliação do desempenho (AD)-----

2.5.1 Será pontuada da forma seguinte: média aritmética das classificações no período de 2019 a 2022, sendo que as classificações bienais são consideradas em cada um dos anos a que respeitam. Ou seja, a soma das classificações obtidas nesses 4 anos a dividir pelo número de anos em relação aos quais foram obtidas classificações. -----

2.5.2. 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. -----

2.5.3. Aos/às candidatos/as 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, que se identificam: -----

- Orientação para resultados; -----
- Análise da informação e sentido crítico; -----
- Iniciativa e autonomia; -----
- Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Tolerância à pressão e contrariedades. -----

Estas competências serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos indicadores comportamentais, de acordo com o descrito no Perfil de Competências que se apresenta no Anexo 1.-----

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/das candidatos/as, 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 1

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

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: Licenciatura nas áreas de Economia, Finanças, Gestão, Auditoria ou Contabilidade (licenciaturas que se enquadrem nas áreas de educação e formação 314, 343, 344 ou 345, da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

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

4. Competências

Competência	Definição	Indicadores Comportamentais
Orientação para resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <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.
Análise da informação e sentido crítico	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade 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.
Iniciativa e autonomia	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.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <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.
Trabalho de equipa e cooperação	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <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.
Tolerância à pressão e contrariedades	Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão. ✓ Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional. ✓ Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais. ✓ Aceita as críticas e contrariedades.