

Procedimento concursal comum para ocupação de 10 postos de trabalho de inspetor da carreira especial de inspeção do mapa de pessoal da Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria

ATA N.º 1

Aos 14 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte um, pelas 12 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 7 de dezembro de 2021, 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 as vogais efetivas, Carla Reis Santos e Marlene Lopes Fernandes. -----

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, da entrevista de avaliação de competências e da entrevista profissional de seleção. -----

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 LTFP: -----

----- $CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS$ -----

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

-----CF = Classificação Final -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

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

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

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

----- $CF = 0,45*PC + 0,25 AP + 0,30*EPS$ -----

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

-----CF = Classificação Final -----

-----PC = Prova de Conhecimentos -----

-----AP = Avaliação Psicológica -----

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

1. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, com carácter eliminatório, conforme consta do ponto 18 do aviso de abertura do presente concurso. 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. -----

A prova de conhecimentos será realizada por escrito, em suporte papel, sendo constituída por 20 perguntas de resposta de escolha múltipla, valoradas cada uma com 0,5 valores, e duas perguntas de desenvolvimento a escolher de entre quatro opções, valoradas cada uma com 5 valores, visando a avaliação de conhecimentos teóricos, nos domínios académicos e profissionais relevantes para o exercício da função. É permitida consulta de documentação. -----

A prova de conhecimentos incidirá sobre as temáticas constantes do ponto 18.1 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. -----

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 pondera 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 ponderam 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 -----

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

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

2.2. 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 1 de janeiro de 2019 e o dia imediatamente anterior à data de publicação do aviso de abertura do 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 inferior a 100 = 14 valores -----

2.3. 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 = $(\text{meses} \times 20 / 60)$ 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 = $(\text{meses} \times 16 / 60)$ 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 = $(\text{meses} \times 12 / 60)$ valores -----

2.4. A avaliação do desempenho (AD) será pontuada da forma seguinte: média aritmética das classificações no período de 2017 a 2020, 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. -----

2.4.1. 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. -----

2.4.2. 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 com o apoio de uma entidade especializada e visa avaliar, numa relação interpessoal, comportamentos

profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo classificado com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A entrevista de avaliação de competências é baseada em técnicas específicas e estruturada com um guião de perguntas orientadas para as competências e associadas à experiência profissional. -----

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 valorada, nas fases intermédias, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase, utilizando os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

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

5. Por último, o júri deliberou, por unanimidade, avaliar os/as candidatos/as na entrevista profissional de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, através de média aritmética simples das classificações obtidas, por maioria, em cada fator de apreciação, de acordo com os níveis classificativos previstos no n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, ou seja, Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4). Os fatores de apreciação são os seguintes: -----

- Qualidade da experiência profissional, no qual se pretende avaliar o desenvolvimento e diversidade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre. -----
- Capacidade de expressão e de comunicação, no qual se pretende apreciar a qualidade da exposição de pensamento, considerando a capacidade de análise, lógica de raciocínio, sistematização e síntese e vocabulário técnico. -----
- Motivação para o exercício da função, no qual se procura avaliar as reais motivações pelas quais o candidato quer ser inspetor da IGF. -----
- Capacidade de trabalho em equipa e relacionamento interpessoal, no qual se pretende apreciar a capacidade do candidato se relacionar e interagir com os demais e em que medida revela perfil para realizar um trabalho em equipa. -----

O júri deliberou ainda, por unanimidade, que os temas a abordar na entrevista profissional de seleção serão definidos em reunião posterior, que terá lugar antes do início da realização das entrevistas aos/às candidatos/as. -----

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

As Vogais efetivas