

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CATEGORIA DE AUDITOR DA CARREIRA ESPECIAL DE AUDITOR,
DO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS (SEDE) AUTORIZADO POR DESPACHO
DA DIRETORA-GERAL DE 4 DE DEZEMBRO 2025**

ATA N.º 1

Aos 15 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, reuniu nas instalações da Direção-Geral do Tribunal de Contas (DGTC), sitas na Avenida da República, n.º 65, em Lisboa, o Júri do concurso referido em epígrafe, constituído por António Francisco Martins, Juiz Conselheiro Vice-Presidente que preside, e pelos vogais, Sandra Maria de Azevedo Ferreira Sant'Ana, Subdiretora-Geral e Maria Teresa Fragoso Pombo Garrido, auditora, 1.ª e 2.ª vogais efetivos, respetivamente, com a seguinte ordem de trabalhos:

- I. Definir os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa, o sistema de valoração final e as condições específicas da realização de cada método de seleção;
- II. Definir os critérios de desempate;
- III. Aprovar o Aviso de abertura do procedimento a publicitar na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Considerando que:

O n.º 8 do artigo 14.º do Estatuto dos Serviços de Apoio do Tribunal de Contas (ESATC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 440/99, de 2 de novembro, na sua redação atual, estabelece que o recrutamento para a categoria de auditor se processa mediante a aplicação obrigatória dos métodos de seleção avaliação curricular e avaliação de competências por portefólio;

Nos termos do n.º 9 do mesmo preceito, podem ser aplicados adicionalmente, como métodos facultativos, a apresentação e discussão de um trabalho sobre tema a definir e a entrevista de avaliação de competências;

O recrutamento para a categoria de auditor efetua-se mediante procedimento concursal comum, conforme decorre do n.º 7 da referida disposição estatutária, sendo aplicável a tramitação do procedimento concursal de recrutamento regulada pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria;

Por despacho da Diretora-Geral de 4 de dezembro de 2025, aposto na Informação n.º 101/25-DRH-DGERH-Tec, de 24 de novembro de 2025, foi determinada a aplicação, com carácter eliminatório e pela ordem indicada na informação, dos seguintes métodos de seleção: avaliação curricular, avaliação de competências por portefólio e, como método facultativo, a entrevista de avaliação de competências;

O Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, em relação ao Ponto I da ordem de trabalhos, o seguinte:

1. Métodos de seleção:

1.1. **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.1.1. A avaliação curricular tem uma ponderação de 30%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da média aritmética dos seguintes parâmetros: $AC = (0,20 \times HA) + (0,10 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,20 \times AD)$.

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

Relativamente aos parâmetros da componente Avaliação Curricular, o Júri determina o seguinte:

1.1.2. **Habilitação Académica (HA)** – em que se considera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, desde que devidamente comprovada por documento emitido pelo estabelecimento de ensino que a conferiu ou por cópia deste documento arquivada no processo individual, valorada do seguinte modo:

Licenciatura: 18 valores

Mestrado: 19 valores

Doutoramento: 20 valores

1.1.3. **Formação Profissional (FP)** – neste parâmetro, são consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, realizadas nos últimos 5 anos.

1.1.3.1. Para efeitos do ponto anterior, apenas são consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

1.1.3.2. A formação profissional é valorada da seguinte forma:

- >150 horas de formação relevante – 16 valores
- =<150 horas – 14 valores
- Sem formação – 0 valores

1.1.3.3. Certificações relevantes para o exercício das funções, designadamente a de revisor oficial de contas, auditor de sistemas de informação certificado, *certified internal auditor* ou *certified*

government auditing professional são valoradas com 2 valores por cada certificação relevante, até ao máximo de 4 valores.

1.1.4. Experiência Profissional (EP) - neste parâmetro é ponderado como experiência relevante o número de anos de exercício de funções na categoria de auditor verificador, o exercício nos últimos 10 anos de funções dirigentes nos serviços de apoio do Tribunal de Contas durante um período de, pelo menos, 5 anos, bem como o exercício de, pelo menos, 9 anos, nos domínios de auditoria, inspeção, direção ou gestão na Administração Pública, no ensino superior, no setor público empresarial e/ou em empresas de auditoria.

1.1.4.1. A experiência profissional é valorada da seguinte forma:

- >15 anos Experiência Relevante – 20 valores
- 10 a 15 anos Experiência Relevante – 18 valores
- Até 10 anos Experiência Relevante – 16 valores

1.1.5. Avaliação de desempenho (AD) – Será tida em conta a avaliação de desempenho do candidato, obtida no âmbito do SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou através de sistemas equivalentes adaptados ao SIADAP.

Para efeitos de avaliação deste parâmetro, é considerada a classificação quantitativa mais elevada que o candidato tenha obtido num dos seguintes ciclos avaliativos: 2019/2020, 2021/2022 ou 2023/2024, convertida para uma escala de 0 a 20 valores.

1.1.5.1. O Júri deliberou, ainda, atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa aos ciclos a considerar. Para o efeito, o candidato deve apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

1.1.6. A AC tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

1.2. Avaliação de Competências por Portefólio (ACP) que, em discussão pública, visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata.

1.2.1. O Portefólio é composto por:

- a) Documento enquadrador, em que seja identificado o contexto/âmbito em que os trabalhos foram produzidos, a fundamentação da pertinência dos trabalhos selecionados e a descrição do contributo individual do candidato na sua realização, com um limite máximo de 10 páginas, excluindo capa e índice, em letra Times New Roman, tamanho 12 e espaçamento entre linhas de 1,5;
- b) Três trabalhos para discussão, devidamente identificados;
- c) Declaração sob compromisso de honra da autoria/coautoria dos trabalhos selecionados.

1.2.2. A ACP tem uma ponderação de 45%. A discussão pública para a apresentação do portefólio, realizada presencialmente, através de uma interação direta entre o candidato e o Júri, visa avaliar não só o conteúdo do portefólio, mas também a capacidade do candidato comunicar, organizar e refletir sobre o seu trabalho. A apresentação tem uma duração estimada de 45 minutos, sendo os primeiros 20 minutos para exposição oral dos trabalhos pelo candidato e o restante tempo para resposta a questões colocadas pelo Júri. A avaliação do portefólio incide sobre os seguintes parâmetros, constantes do Anexo I à presente ata da qual faz parte integrante:

- Apresentação, estrutura e organização do portefólio;
- Clareza, estrutura e comunicação da apresentação;
- Pertinência, qualidade e profundidade da experiência;
- Fundamentação, raciocínio e capacidade de resposta.

1.2.3. A valoração de cada parâmetro é feita de acordo com a seguinte escala avaliativa:

- Excelente – 20 valores;
- Muito bom – 18 valores;
- Bom – 14 valores;
- Suficiente – 10 valores;
- Insuficiente – 5 valores.

1.2.3.1. A classificação da ACP resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros.

1.2.3.2. A ACP tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

1.3. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informação sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público;
- Coordenação de equipas;
- Iniciativa;
- Tomada de decisão.

1.3.1. A EAC, com uma ponderação de 25%, é realizada presencialmente, tem uma duração aproximada de 45 minutos e assenta num guião de entrevista constituído por um conjunto de questões diretamente relacionadas com os comportamentos associados às competências identificadas, conforme descrito no Anexo II, que integra a presente ata. A EAC visa verificar a presença ou ausência dos comportamentos em análise através de situações reais vivenciadas pelo candidato. Cada comportamento demonstrado é valorado, à milésima, em 1,667 valores.

1.3.2. A classificação de cada competência resulta da soma dos comportamentos demonstrados numa escala de 0 a 5 valores, com valoração às centésimas.

1.3.3. A classificação da EAC resulta da soma da classificação obtida em cada competência, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas.

1.3.4. A EAC tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

2. A ordenação final dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resulta da fórmula abaixo indicada, expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção avaliação curricular, avaliação de competências por portefólio e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (0,30 \times AC) + (0,45 \times ACP) + (0,25 \times EAC)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

ACP = Avaliação de Competências por Portefólio

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2.1. A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção, mesmo que ao abrigo de eventual justificação, equivale a desistência.

2.2. O resultado obtido em cada método de seleção é apresentado através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da DGTC e disponibilizada na página eletrónica do Tribunal de Contas, em <https://www.tcontas.pt/pt-pt/Transparencia/recursos-humanos/emprego/Pages/emprego-dgtc.aspx>.

2.3. A lista de ordenação final com os candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da DGTC e disponibilizada na página eletrónica do Tribunal de Contas, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, sendo ainda publicado 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.

3. Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria, em conformidade com o Despacho da Senhora Diretora-Geral acima referido, sendo expectável a apresentação de um elevado número de candidaturas, caso o número de candidatos seja superior a quatro vezes o número de postos de trabalho a preencher, o segundo e terceiro métodos de seleção, avaliação de competências por portefólio e a entrevista de avaliação de competências, podem ser aplicados de forma faseada.

No que se refere ao Ponto II da agenda, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal o seguinte:

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Candidato com a classificação mais elevada na competência orientação para o serviço público;

- 2.º Candidato com a classificação mais elevada na competência coordenação de equipas;
- 3.º Candidato com a classificação mais elevada na competência iniciativa;
- 4.º Candidato com a classificação mais elevada na competência tomada de decisão;
- 5.º Candidato com maior pontuação no parâmetro experiência profissional do método de seleção AC;
- 6.º Candidato com grau de habilitação mais elevado;
- 7.º Candidato com mais tempo de exercício de funções na Administração Pública.

No que concerne ao **Ponto III** da agenda, e no seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o Júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter à Senhora Diretora-Geral para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Pública (BEP) e na página eletrónica do Tribunal de Contas, conforme Anexo III à presente ata e que dela faz parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes

O Presidente

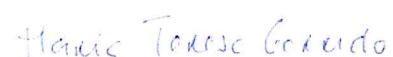


(António Martins)

As Vogais efetivas



(Sandra Sant'Ana)



(Maria Teresa Garrido)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CATEGORIA DE AUDITOR DA CARREIRA ESPECIAL DE AUDITOR, DO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS (SEDE)
Anexo I à Ata n.º 1
CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS POR PORTFÓLIO

CRITÉRIOS	Descrição	INDICADORES
Apresentação, estrutura e organização do portefólio	Avalia a qualidade do documento enquadrador do portfólio enquanto base da apresentação, incluindo a estrutura geral, a organização da informação e a clareza da comunicação escrita.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura do documento; • Organização e síntese da informação; • Clarezza e qualidade da comunicação escrita.
Clareza, estrutura e comunicação da apresentação	Avalia a capacidade do candidato para apresentar o portfólio de forma clara, estruturada e lógica, utilizando uma comunicação profissional e eficaz. Inclui organização de ideias, clareza expositiva, capacidade de síntese, postura profissional e adequação da linguagem verbal e não verbal.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura lógica da apresentação e clareza na explicação dos conteúdos; • Capacidade de síntese, organização e linguagem adequada ao contexto; • Comunicação verbal fluida e objetiva; • Comunicação não verbal profissional (postura, contacto visual, tom de voz).
Pertinência, qualidade e profundidade da experiência	Avalia a relevância, profundidade e rigor técnico da experiência do candidato, bem como a capacidade para selecionar e justificar a pertinência dos trabalhos incluídos no portfólio. Inclui compreensão técnica, adequação dos exemplos e coerência com as funções a que se candidata.	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinência e seleção adequada dos exemplos apresentados; • Profundidade, domínio técnico e rigor na descrição da experiência do candidato.
Fundamentação, raciocínio e capacidade de resposta	Avalia a capacidade para responder a questões, fundamentar decisões, explicar raciocínios, fontes de informação ou metodologias utilizadas, demonstrando pensamento crítico, coerência e rigor analítico.	<ul style="list-style-type: none"> • Clarezza, articulação e consistência das respostas; • Raciocínio coerente e profundo; • Capacidade para justificar as fontes de informação ou metodologias utilizadas; • Capacidade de lidar com perguntas imprevistas.

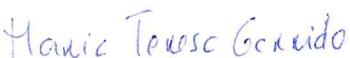
DGTC, 15 de dezembro de 2025.

O Presidente

(António Martins)

As Vogais efetivas


(Sandra Sant'Ana)


(Maria Teresa Garrido)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CATEGORIA DE AUDITOR DA CARREIRA ESPECIAL DE AUDITOR, DO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS (SEDE)
Anexo II à Ata n.º 1
LISTA DE COMPETÊNCIAS E COMPORTAMENTOS ASSOCIADOS

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS ASSOCIADOS
Orientação para o serviço público	<ul style="list-style-type: none"> Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
Coordenação de equipas	<ul style="list-style-type: none"> Distribui tarefas, tendo em conta as necessidades do serviço e a disponibilidade e as competências dos elementos da equipa. Proporciona à equipa um rumo claro e motiva para que as metas sejam alcançadas. Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. Coordena equipas com autonomia, identificando e agindo proativamente em relação a oportunidades de melhoria. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.
Tomada de decisão	<ul style="list-style-type: none"> Toma decisões difíceis, mesmo que impliquem escolhas impopulares. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

DGTC, 15 de dezembro de 2025.

O Presidente

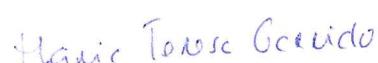


(António Martins)

As Vogais efetivas



(Sandra Sant'Ana)



(Maria Teresa Garrido)

Anexo III à Ata n.º 1**MINUTA DE AVISO**

Nos termos do disposto nos n.ºs 1, 3 e 9 do artigo 30.º e no n.º 2 do artigo 33.º Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria) e nos n.ºs 1 e 8 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, torna-se público que, autorizado por Despacho da Senhora Presidente do Tribunal de Contas, de 21 de novembro de 2025, e da Senhora Diretora-Geral, de 4 de dezembro de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de 20 (vinte) dias úteis a contar da publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, com vista à ocupação de 30 (trinta) postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção Geral do Tribunal de Contas (DGTC)-Sede, na categoria de auditor da carreira especial de auditor, na modalidade de nomeação.

1. Para efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não existirem reservas de recrutamento válidas para os postos de trabalho colocados a concurso.
2. O presente procedimento concursal comum regula-se pelas disposições contidas na LTFP, pelo Decreto-Lei n.º 440/99 de 2 de novembro, que aprova o Estatuto dos Serviços de Apoio do Tribunal de Contas (ESATC), pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação, e pela Portaria.
3. O conteúdo funcional dos lugares a prover abrange: a coordenação de equipas de auditoria durante o trabalho de campo junto das entidades auditadas; realização de auditorias e outras ações de controlo no âmbito das funções de controlo do Tribunal de Contas, com vista à preparação do exercício dos poderes de fiscalização prévia, concomitante e sucessiva e de efetivação de responsabilidades financeiras, com recurso a elevados padrões éticos, uma visão global do mandato, jurisdição e cultura do Tribunal de Contas e domínio das técnicas de auditoria e controlo; funções de apoio ao sistema de gestão da qualidade dos produtos de controlo; apoio direto ao Tribunal e às equipas de auditoria, com elaboração de estudos, pareceres e projetos com nível de complexidade alto; e funções exercidas com elevado grau de responsabilidade, autonomia, qualificação e especialização, implicando o domínio das respetivas áreas científico-técnicas.

4. **Perfil de competências:** Considerando o conteúdo funcional da categoria de auditor, assim como o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, são consideradas essenciais as seguintes competências comportamentais:

- a) Coordenação de equipas;
- b) Orientação para o serviço público;
- c) Tomada de decisão;
- d) Iniciativa.

5. **Âmbito do recrutamento:** Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com vínculo de emprego público previamente constituído, nos termos do n.º 3 do art.º 30.º da LTFP.

6. O local de trabalho situa-se na sede da Direção-Geral do Tribunal de Contas, Av. da República, n.º 65, Lisboa, ou em qualquer local do território nacional no qual se situe a entidade objeto da realização de auditoria, inspeção, inquérito ou averiguação. O exercício das funções correspondentes ao lugar a preencher pode implicar longas permanências fora da cidade de Lisboa.

7. **Posicionamento Remuneratório:** De acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP o posicionamento remuneratório corresponde à 1.ª posição remuneratória da estrutura remuneratória da categoria de auditor da carreira especial de auditor, constante do anexo I do ESATC, a que corresponde o nível entre o 58 e 59 da tabela remuneratória única (TRU), publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro, com o montante pecuniário de 3.776,14 €.

7.1. Com vista a garantir as expectativas e a coerência da evolução remuneratória dos candidatos que, à data de abertura do procedimento, se encontrem integrados na categoria de auditor verificador da carreira especial de auditor, o seu posicionamento na categoria de auditor será efetuado na posição e nível remuneratório da estrutura remuneratória da categoria de auditor da carreira especial de auditor que compreenda o nível remuneratório superior mais aproximado do detido na categoria de origem.

7.2. Não há lugar à negociação do posicionamento remuneratório.

8. **Requisitos de admissão:** Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1. Requisitos especiais de admissão, nos termos do n.º 7 do artigo 14.º do ESATC: estar habilitado com licenciatura, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, e preencher, pelo menos, um dos seguintes requisitos:

- a) Possuir 5 ou mais anos de serviço na categoria de auditor verificador;

- b) Exercer ou ter exercido nos últimos 10 anos funções de dirigente nos serviços de apoio do Tribunal de Contas durante um período de, pelo menos, 5 anos;
- c) Detar experiência de, pelo menos, 9 anos nos domínios da auditoria, inspeção, direção ou gestão obtida em funções exercidas na Administração Pública, no ensino superior, no setor público empresarial e/ou em empresas de auditoria.

8.1.1. O requisito habilitacional exigido no ponto anterior que tenha sido obtido em país estrangeiro deve encontrar-se reconhecido em Portugal, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

8.2. Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.3. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira especial de auditor, sejam titulares da categoria de auditor e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da DGTC idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9. **Formalização de candidaturas:** As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento na página eletrónica da DGTC em <https://recrutamento.tcontas.pt/>, até ao termo do prazo acima indicado.

9.1. O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização na plataforma de recrutamento. O endereço de correio eletrónico utilizado no registo da plataforma de recrutamento é o que constará do formulário de candidatura. As comunicações e notificações no âmbito do presente procedimento são realizadas através da plataforma de recrutamento e correio eletrónico.

9.2. Nos casos em que o mesmo candidato submeta mais de um formulário de candidatura na plataforma, será considerada válida apenas a candidatura submetida por último, salvo indicação expressa em contrário por parte do candidato, apresentada até ao término do prazo de submissão das candidaturas.

9.3. O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos em formato PDF:

- a) Documentos comprovativos das declarações prestadas no formulário de candidatura, respeitantes, nomeadamente, à certificação das habilitações académicas, à experiência profissional e à formação profissional adquirida nos últimos cinco anos (certificados dos cursos e ações de formação profissional, bem como das certificações relevantes para o exercício das funções, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração), sob pena de os factos não comprovados ou deficientemente comprovados não serem valorizados em sede de avaliação curricular;
- b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias exigidas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, certificado de reconhecimento das habilitações de sistemas educativos estrangeiros a habilitações do sistema educativo português, nos termos legislação portuguesa aplicável, devendo o reconhecimento ter sido obtido até à data-limite para apresentação de candidaturas;
- c) Declaração emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data não superior a três meses contados da data de início do prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste: modalidade de vínculo de emprego público que o trabalhador detém; carreira e categoria; antiguidade na categoria, na carreira e na função pública; a identificação das funções exercidas e o período do seu exercício, que fundamentem algum dos requisitos especiais exigidos no ponto 8.1. do presente aviso; indicação da avaliação do desempenho com a menção qualitativa e quantitativa relativa aos biénios 2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024 ou, não detendo avaliação, por motivo não imputável ao trabalhador, declaração comprovativa desse facto.
- d) Portefólio, composto por:
 - i) Documento enquadrador, em que seja identificado o contexto/âmbito em que os trabalhos foram produzidos, a fundamentação da pertinência dos trabalhos selecionados e a descrição do contributo individual do candidato na sua realização, com um limite máximo de 10 páginas, excluindo capa e índice, em letra Times New Roman, tamanho 12 e espaçamento entre linhas de 1,5;
 - ii) Três trabalhos para discussão, devidamente identificados;
 - iii) Declaração sob compromisso de honra da autoria/coautoria dos trabalhos selecionados.

9.3.1. O júri pode exigir a exibição de original ou documento autenticado, para conferência quando haja dúvidas fundadas acerca do seu conteúdo ou autenticidade, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação.

9.3.2. Os trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal da DGTC não estão obrigados à apresentação das declarações e documentos comprovativos referidos nas alíneas a) e c) do ponto 9.3..

9.3.3. A apresentação ou a entrega de documento falso implica, para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos.

9.3.4. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e/ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

9.3.5. Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

10. **Métodos de seleção:** Nos termos do n.º 8 do artigo 14.º dos ESATC, do n.º 2 do artigo 18.º e do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, são aplicados, pela ordem indicada, os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Avaliação de Competências por Portefólio (ACP);
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.1. Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte.

10.2. **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

10.2.1. A avaliação curricular tem uma ponderação de 30%, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da média aritmética dos seguintes parâmetros: $AC = (0,20 \times HA) + (0,10 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,20 \times AD)$.

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidade Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD= Avaliação do Desempenho

10.2.2. Os parâmetros da componente Avaliação Curricular, são valorados da seguinte forma:

10.2.3. Habilidade Académica (HA) – em que se considera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, desde que devidamente comprovada por documento emitido pelo estabelecimento de ensino que a conferiu ou por cópia deste documento arquivada no processo individual, do seguinte modo:

Licenciatura: 18 valores

Mestrado: 19 valores

Doutoramento: 20 valores

10.2.4. Formação Profissional (FP) – neste parâmetro, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, seminários, encontros, jornadas, palestras ou similares, realizadas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

A formação profissional é valorada da seguinte forma:

- >150 horas de formação relevante – 16 valores
- =<150 horas – 14 valores
- Sem formação – 0 valores

Certificações relevantes para o exercício das funções, designadamente a de revisor oficial de contas, auditor de sistemas de informação certificado, *certified internal auditor* ou *certified government auditing professional* são valoradas com 2 valores por cada certificação relevante, até ao máximo de 4 valores.

10.2.5. Experiência Profissional (EP) - neste parâmetro é ponderado como experiência relevante o número de anos de exercício de funções na categoria de auditor verificador; o exercício nos últimos 10 anos de funções dirigentes nos serviços de apoio do Tribunal de Contas durante um período de, pelo menos, 5 anos, bem como o exercício de, pelo menos, 9 anos, nos domínios de auditoria, inspeção, direção ou gestão na Administração Pública, no ensino superior, no setor público empresarial e/ou em empresas de auditoria.

A experiência profissional é valorada da seguinte forma:

- >15 anos Experiência Relevante – 20 valores
- 10 a 15 anos Experiência Relevante – 18 valores
- Até 10 anos Experiência Relevante – 16 valores

10.2.6. Avaliação do desempenho (AD) – Será tida em conta a avaliação do desempenho do candidato, obtida no âmbito do SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou através de sistemas equivalentes adaptados ao SIADAP.

Para efeitos de avaliação deste parâmetro, é considerada a classificação quantitativa mais elevada que o candidato tenha obtido num dos seguintes ciclos avaliativos: 2019/2020, 2021/2022 ou 2023/2024, convertida para uma escala de 0 a 20 valores.

É atribuída a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa aos ciclos a considerar. Para o efeito, o candidato deve apresentar documento comprovativo desse facto, emitida pelo serviço respetivo.

10.3. Avaliação de Competências por Portefólio (ACP) que, em discussão pública, visa confirmar a experiência e/ou os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata.

10.3.1. O Portefólio é composto por:

- a) Documento enquadrador com a contextualização, a fundamentação da pertinência dos trabalhos selecionados, o respetivo enquadramento e a descrição do contributo individual do candidato na sua realização, com um limite máximo de 10 páginas, excluindo capa e índice, em letra Times New Roman, tamanho 12 e espaçamento entre linhas de 1,5;
- b) Três trabalhos para discussão, devidamente identificados.

10.3.2. A ACP tem uma ponderação de 45%. A discussão pública para a apresentação do portefólio, realizada presencialmente, através de uma interação direta entre o candidato e o Júri, visa avaliar não só o conteúdo do portefólio, mas também a capacidade do candidato de comunicar, organizar e refletir sobre o seu trabalho. A apresentação tem uma duração estimada de 45 minutos, sendo os primeiros 20 minutos para exposição oral dos trabalhos pelo candidato e o restante tempo para resposta a questões colocadas pelo Júri. A avaliação do portefólio incide sobre os seguintes parâmetros:

- Apresentação, estrutura e organização do portefólio;
- Clareza, estrutura e comunicação da apresentação;
- Pertinência, qualidade e profundidade da experiência;
- Fundamentação, raciocínio e capacidade de resposta.

10.3.3. A valoração de cada parâmetro é feita de acordo com a seguinte escala avaliativa:

- Excelente – 20 valores;

*João S. Almeida
Hab.*

- Muito bom – 18 valores;
- Bom – 14 valores;
- Suficiente – 10 valores;
- Insuficiente – 5 valores.

10.3.4. A classificação da ACP resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros.

10.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informação sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público;
- Coordenação de equipas;
- Iniciativa;
- Tomada de decisão.

10.4.1 A EAC, com uma ponderação de 25%, é realizada presencialmente, tem uma duração aproximada de 45 minutos e assenta num guião de entrevista constituído por um conjunto de questões diretamente relacionadas com os comportamentos associados às competências identificadas. A EAC visa verificar a presença ou ausência dos comportamentos em análise através de situações reais vivenciadas pelo candidato. Cada comportamento demonstrado é valorado, à milésima, em 1,667 valores.

10.4.2 A classificação de cada competência resulta da soma dos comportamentos demonstrados numa escala de 0 a 5 valores, com valoração às centésimas.

10.4.3 A classificação da EAC resulta da soma da classificação obtida em cada competência, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas.

11. A ordenação final dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resulta da fórmula abaixo indicada, expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção avaliação curricular, avaliação de competências por portefólio e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (0,30 \times AC) + (0,45 \times ACP) + (0,25 \times EAC)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

ACP = Avaliação de Competências por Portefólio

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

12. Nos termos e para efeitos do disposto do artigo 19.º da Portaria, sendo expectável a apresentação de um elevado número de candidaturas, caso o número de candidatos seja

superior a quatro vezes o número de postos de trabalho a preencher, o segundo e terceiro métodos de seleção, avaliação de competências por portefólio e a entrevista de avaliação de competências, podem ser aplicados de forma faseada.

12.1. 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, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da mesma Portaria.

13. Considera-se, ainda, excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

14. Os resultados obtidos em cada método de seleção são apresentados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da DGTC e disponibilizada na página eletrónica do Tribunal de Contas.

15. A lista de ordenação final com os candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da DGTC e disponibilizada na página eletrónica do Tribunal de Contas, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, sendo ainda publicado 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.

16. Critérios de ordenação preferencial – Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Candidato com a classificação mais elevada na competência orientação para o serviço público;
- 2.º Candidato com a classificação mais elevada na competência coordenação de equipas;
- 3.º Candidato com a classificação mais elevada na competência Iniciativa;
- 4.º Candidato com a classificação mais elevada na competência tomada de decisão;
- 5.º Candidato com maior pontuação no parâmetro experiência profissional do método de seleção AC;
- 6.º Candidato com grau de habilitação mais elevado;
- 7.º Candidato com mais tempo de exercício de funções na Administração Pública.

17. Nos termos dos números 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, se, em resultado do presente procedimento concursal comum, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é

constituída reserva de recrutamento interna para ocupação de idênticos postos de trabalho, válida pelo período de 18 meses após a data da homologação da lista de ordenação final.

18. As atas do júri, designadamente a referente aos parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos fatores que integram os métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos de seleção, encontram-se disponíveis na página eletrónica do Tribunal de Contas (<https://www.tcontas.pt/pt-pt/Transparencia/recursos-humanos/emprego/Pages/empregodgtcaspx>), sendo, ainda, facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito, no prazo de 3 dias úteis contados da receção do pedido.

19. O ingresso na categoria de auditor da carreira especial de auditor ocorre com o ato da nomeação em período experimental, o qual tem a duração mínima de seis meses, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º ESATC.

20. O júri do presente concurso tem a seguinte composição:

Presidente: António Francisco Martins, Juiz Conselheiro Vice-Presidente do Tribunal de Contas;

1.º Vogal Efetivo: Sandra Maria de Azevedo Ferreira Sant'Ana, Subdiretora-Geral, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Maria Teresa Fragoso Pombo Garrido, Auditora;

1.º Vogal Suplente: Ana Maria Bravo Martins de Campos, Auditora;

2.º Vogal Suplente: Maria Luisa Rato Bispo, Consultora.

21. Os dados pessoais recolhidos e tratados no presente procedimento concursal destinam-se exclusivamente à tramitação do concurso e não serão usados para qualquer outra finalidade, em cumprimento das disposições constantes do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados – RGPD.

22. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, evidenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

23. Publicitação do Procedimento Concursal:

- a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), por publicação integral;
- c) Na página eletrónica do Tribunal de Contas (<https://www.tcontas.pt/pt-pt/Transparencia/recursoshumanos/emprego/Pages/emprego-dgtc.aspx>), disponível para a consulta a partir da data da publicação na BEP.

24. Quaisquer esclarecimentos relacionados com este aviso poderão ser obtidos através do endereço eletrónico Procedimento_Concursal@tcontas.pt.