

Procedimento concursal comum para ocupação imediata de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal da Inspeção-Geral da Administração Interna, na categoria/carreira de assistente operacional e na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para exercício de funções de motorista

ATA N.º 1

No dia 07.07.2026, pelas 15:00 horas, reuniu, nas instalações da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), sitas na Rua Martens Ferrão, n.º 11, 3.º a 6.º pisos, em Lisboa, o júri designado por despacho de 29.05.2026 do respetivo Inspetor-Geral, com vista à realização do procedimento concursal comum para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, para exercício de funções de motorista, do mapa de pessoal da IGAI.

O júri tem a seguinte composição, tendo estado presentes na reunião a Presidente, a Segunda Vogal Efetiva e a Primeira Vogal Suplente:

- Presidente: Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu, Diretora de Serviços;
- Primeira Vogal Efetiva: Sónia Maria Martins de Aragão Carvalho Romão, Coordenadora Técnica, com experiência na área de gestão de recursos humanos, e que substituirá a presidente na suas faltas e impedimentos;
- Segunda Vogal Efetiva: Maria Sara Mendes Gonçalves, Assistente Técnica;
- Primeira Vogal Suplente: Maria Teresa de Araújo Matos, Técnica Superior;
- Segundo Vogal Suplente: Vítor Manuel Salgueiro António, Técnico Superior.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil das competências do posto de trabalho;
2. Decidir acerca da utilização faseada dos métodos de seleção e das condições específicas da respetiva aplicação faseada;
3. Elaborar e aprovar a prova de conhecimentos a aplicar e a respetiva grelha de correção;
4. Elaborar e aprovar o guião de entrevista de avaliação de competências;

5. Definir os critérios de desempate;
6. Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal.

Assim, considerando que:

1. O procedimento concursal comum de recrutamento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos na sua atual redação;
2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo por referência o perfil de competências previamente definido;
3. Nos termos do mesmo normativo, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência, ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC), que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, métodos estes que

podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as;

Nos procedimentos concursais para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, cujos/as candidatos/as sejam exclusivamente trabalhadores/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, a utilização dos métodos de seleção obrigatórios pode limitar-se, consoante o caso, à PC e à AC, cuja ponderação, para a valoração final, não poderá ser inferior a 55%;

4. Podem ser adotados facultativamente outros métodos de seleção, legalmente previstos, designadamente, e nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a EAC, cuja ponderação, para a valoração final, não poderá ser inferior a 25%, nem superior a 30%;
5. O perfil das competências do posto de trabalho releva para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, pela qual foi aprovado o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), com base nas competências constantes do seu anexo II;
6. A aplicação dos métodos de seleção pode, nos termos definidos no artigo 19.º da LTFP, ter lugar faseadamente;
7. Em caso de utilização faseada, o primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento;
8. Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que o comportam, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos. É excluído/a do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não sendo aplicado o método seguinte;
9. A fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção têm, obrigatoriamente, de ocorrer antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal;

10. A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos/as candidatos/as é publicitada no sítio *internet* da entidade, na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, dela devendo constar as condições específicas e os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção.

Deliberou o júri o seguinte:

I – Quanto ao primeiro ponto da ordem de trabalhos:

1. Atenta a urgência do recrutamento, e a circunscrição do seu âmbito a trabalhadores/as com vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, previamente estabelecido (sem embargo dos/as militares enquadrados/as na situação prevista no artigo 24.º do DL n.º 76/2018, de 11 de outubro), aplicar um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo;
2. A saber, a AC e a EAC, para os/as candidatos/as que, cumulativamente, sejam detentores/as da categoria de assistente operacional, e se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência, ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a menos que optem, por escrito, pelo afastamento da AC, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método de seleção obrigatório, PC;
3. E a PC e EAC, para os/as restantes candidatos/as, ou seja, aqueles/as que, cumulativamente, não estejam integrados/as na carreira e categoria de assistente operacional, do posto de trabalho a ocupar, e os/as que estejam integrados/as na carreira/categoria de assistente operacional, mas se encontrem a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

4. Para aplicação do método de seleção EAC, definir, como pressuposto, o Perfil de Competências, comum ao/às candidatos/as em qualquer uma das situações acima enunciadas, constante do **Anexo I** à presente ata, e que da mesma faz parte integrante;
5. Utilizar, na valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, a escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final, expressa até às centésimas, sem qualquer arredondamento, obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a situação e ou opção do candidato/a:

Candidatos/as a que se refere o ponto I.2.:

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Candidatos/as a que se refere o ponto I.3.:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6. Utilizar, na valoração da AC, a escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sem qualquer arredondamento, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 20\% FP + 40\% EP + 15\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

6.1. Valorar os parâmetros a considerar no método de AC, com expressão até às centésimas, sem qualquer arredondamento, da seguinte forma:

6.1.1. A Habilitação Académica (HA) será valorada de acordo com os seguintes critérios:

Habilitação(ões) exigidas para ingresso na carreira	18 valores
Inferior à exigida à data da integração na carreira	20 valores

6.1.2. A Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, será valorada de acordo com o número de horas das ações de formação frequentadas nos cinco (5) anos anteriores à data da publicitação do procedimento, desde que devidamente comprovadas, até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Sem Formação	0 valores
Igual ou inferior a 30 horas	1 valor
Superior a 30 horas e inferior, ou igual a 60 horas	2 valores
Superior a 60 horas	3 valores

Não será considerada a formação que não tenha interesse direto, ou indireto, para as áreas funcionais específicas objeto do presente procedimento.

6.1.3. A Experiência Profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, será valorada considerando o desempenho de funções na categoria de assistente operacional, nos seguintes termos:

Igual ou inferior a 1 ano	10 valores
Superior a 1 ano e inferior, ou igual a 3 anos	14 valores
Superior a 3 anos e inferior, ou igual a 5 anos	16 valores
Superior a 5 anos e inferior, ou igual a 10 anos	18 valores
Superior a 10 anos	20 valores

Sendo que, para o efeito, apenas se conferirá relevância à experiência profissional comprovada por documento idóneo, que refira, expressamente, o período de duração da mesma, e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

- 6.1.4. A Avaliação de Desempenho (AD), relativa aos três (3) últimos períodos avaliativos, conquanto compreendidos nos cinco (5) anos civis completados à data da abertura do procedimento, e tendo subjacente o cumprimento ou execução, nesse período, de atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, corresponderá à média aritmética simples, e expressa na escala de 0 a 20 valores, das referidas avaliações, convertidas, *a priori*, e quanto à respetiva menção quantitativa, por regra de três simples, para a referida escala de 0 a 20 valores.

Nos casos em que os/as candidatos/as, encontrando-se na situação prevista no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-ão atribuídos 10 valores, por período sem avaliação.

7. Utilizar, na valoração da PC, a escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sem qualquer arredondamento.

7.1. Condições específicas da realização da PC:

- A PC será escrita, de natureza teórica, e de realização individual, em suporte papel, e sob anonimato;
- Terá a duração máxima de uma hora – com uma tolerância de quinze (15) minutos, para os/as candidatos/as com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização - decorrendo ininterruptamente;
- Incidirá sobre as áreas temáticas a que se refere a legislação *infra* identificada;
- Assumirá a natureza de teste de escolha múltipla, com vinte (20) questões, com três (3) respostas para cada questão, das quais apenas uma estará correta e será valorada com um (1) ponto;

- As respostas erradas não implicam desconto, e à ausência de resposta, ou a indicação de mais do que uma resposta, corresponderá à atribuição de zero (0) valores, na questão em causa;
- No decorrer da prova, os/as candidatos/as não poderão, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa;
- Apenas será permitida a consulta da legislação, não anotada, e em suporte papel, *infra* identificada, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações introduzidas até à data da realização da prova de conhecimentos;
- Não será permitida a consulta de bibliografia ou de outras fontes de informação;
- Durante a realização da prova também não será permitida a utilização de qualquer equipamento informático e ou de comunicação, incluindo, designadamente, telemóvel, *tablet*, computador portátil, auriculares, *smartwatches*;
- As provas não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas, para garantia do anonimato dos/as candidatos/as, por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substituirá o nome de cada candidato/a até que se complete a sua avaliação;
- Os/As candidatos/as que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores/as de cartão de cidadão, passaporte ou outro documento de identificação válido, emitido pelo Estado, que contenha fotografia, sob pena de não a poderem realizar;
- Caso se apresentem com um atraso superior a quinze (15) minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar a prova.

7.2. Legislação de suporte à realização da PC:

- DL n.º 22/2021, de 15 de março (Orgânica da IGAI);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho);

- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública/SIADAP);
- Decreto-Lei n.º 490/99, de 17 de novembro (Regime jurídico aplicável à permissão de condução de viaturas oficiais dos organismos e serviços do Estado e das autarquias locais por funcionários/as e agentes que não possuam a categoria de motorista);
- Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio (Código da Estrada).

8. Utilizar, na valoração da EAC, a escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sem qualquer arredondamento, resultando da média aritmética simples das classificações atribuídas às competências que integram o Perfil de Competências constante do **Anexo I**.

8.1. Condições específicas da realização da EAC:

- A EAC terá a duração máxima de quarenta (40) minutos;
- As competências serão aferidas no contexto da interação estabelecida, presencialmente, entre os membros do júri, e os/as candidatos/as, individualmente, com base em ficha individual de avaliação, de acordo com o modelo que consta do **Anexo II** à presente ata, e que da mesma faz parte integrante, que traduzirá a demonstração, ou não, dos três (3) indicadores comportamentais definidos para densificação das competências avaliadas;
- Cada competência será valorada da seguinte forma:

Elevado	Evidência de 3 indicadores comportamentais da competência	20 valores
Bom	Evidência de 2 indicadores comportamentais da competência	16 valores
Suficiente	Evidência de 1 indicador comportamentais da competência	12 valores
Insuficiente	Sem evidência de qualquer indicador comportamental	4 valores

II – Quanto ao segundo ponto da ordem de trabalhos:

9. Por razões de celeridade e economia de meios, e caso à realização dos métodos de seleção sejam, na situação referida no ponto I.2., e ou na situação referida no ponto I.3., admitidos trinta (30) ou mais candidatos/as, aplicá-los faseadamente, da seguinte forma:

- Num primeiro momento, e à totalidade dos/as candidatos/as, o método de seleção AC, ou PC, consoante os casos;
- Aplicação do segundo método de seleção, EAC, apenas aos/às candidatos/as aprovados/as no primeiro método, a convocar por tranches sucessivas de até 10 candidatos/as, por ordem decrescente da classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- Sendo dispensada a aplicação do segundo método aos/às restantes candidatos/as que se consideram excluídos/as.

III – Quanto ao terceiro ponto da ordem de trabalhos:

10. Aprovar a prova de conhecimentos, com o teor constante do **Anexo III**, e a respetiva grelha de correção, constante do **Anexo IV**, ambos à presente ata, e da mesma fazendo parte integrante.

IV – Quanto ao quarto ponto da ordem de trabalhos:

11. Aprovar, o guião da EAC, com o teor constante do **Anexo V**, anexo à presente ata, e da mesma fazendo parte integrante, constando, ainda, do anexo II supra referenciado, a menção da classificação individualmente obtida na aplicação deste método.

V – Quanto ao quinto ponto da ordem de trabalhos:

12. Adotar, em caso de igualdade na classificação final, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, pela ordem nessa sede plasmada, os critérios de desempate *infra* indicados, também pela ordem da respetiva enunciação:

- Maior antiguidade na carreira/categoria de assistente operacional;
- Maior antiguidade no exercício de funções públicas.

VI – Quanto ao sexto ponto da ordem de trabalhos:

13. Aprovar o texto integral do aviso de abertura do procedimento concursal, com o teor constante do **Anexo VI**, à presente ata, e da mesma fazendo parte integrante, e que, quanto a todos os aspetos no mesmo versados, e abrangidos pela esfera de competência do júri, acolhe as respetivas decisões, adotadas na presente reunião.

Por fim, e complementarmente, deliberou o júri que a publicitação da ata vertente, a efetuar ao abrigo do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não incluisse os anexos III a V.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri.

Presidente



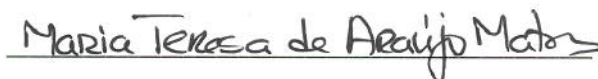
Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu

2.ª Vogal Efetiva



Maria Sara Mendes Gonçalves

1.ª Vogal Suplente



Maria Teresa de Araújo Matos

ANEXO I

PERFIL DE COMPETÊNCIAS | Assistente Operacional - Motorista

O posto de trabalho a ocupar pressupõe um perfil de competências, visando-se, pela Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o desempenho de funções na Administração Pública, nomeadamente:

Competência 1 (C1)	Comportamentos (Indicadores)	
Orientação para o serviço público (SP)	1	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade
	2	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade
	3	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público
Competência 2 (C2)	Comportamentos (Indicadores)	
Orientação para a colaboração (C)	1	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
	2	Reconhece a contribuição dos outros
	3	Apresenta contributos para os objetivos comuns
Competência 3 (C3)	Comportamentos (Indicadores)	
Orientação para os resultados (R)	1	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados
	2	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável
	3	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar
Competência 4 (C4)	Comportamentos (Indicadores)	
Iniciativa (I)	1	Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço
	2	Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas
	3	Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa
Competência 5 (C5)	Comportamentos (Indicadores)	
Orientação para a segurança (S)	1	Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função
	2	Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa
	3	Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades

Competência 6 (C6)	Comportamentos (Indicadores)	
Inteligência Emocional (IE)	1	Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades
	2	Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros
	3	Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens

ANEXO II
FICHA INDIVIDUAL DA AVALIAÇÃO DA EAC | Assistente Operacional - Motorista

Nome:

Código de Oferta:

Data da Entrevista:

Hora da Entrevista:

Competências Avaliadas	Indicadores comportamentais			Classificação Qualitativa	Classificação Quantitativa
	1	2	3		
C1 – Orientação para o serviço público (SP)					
C2 – Orientação para a colaboração (C)					
C3 – Orientação para os resultados (R)					
C4 – Iniciativa (I)					
C5 – Orientação para a segurança (S)					
C6 – Inteligência emocional (IE)					

A classificação da entrevista, expressa numa escala de 0 a 20 valores, truncada às centésimas, é obtida através da média aritmética simples das classificações atribuídas às competências em análise, por aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6}{6}$$

Classificação Final da Entrevista: _____

Os membros do júri;

Lisboa, __ de _____ de 2026

2.3. Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional (RVP) dos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela qual foi aprovado, foi realizado, junto da DGAEP, o procedimento prévio que culminou na emissão, em 01.06.2026, de declaração de inexistência de trabalhadores/as em situação de valorização profissional, com os perfis pretendidos pela IGAI.

3. Procedimento concursal comum sem reserva de recrutamento interna

O presente procedimento visa a ocupação imediata do posto de trabalho identificado. Assim, mesmo que da lista de ordenação final homologada resulte um número de candidatos/as aprovados/as superior ao posto de trabalho a ocupar, não será constituída reserva de recrutamento interna.

4. Legislação aplicável

O presente procedimento concursal comum rege-se pelas disposições da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Em tudo quanto nela não se encontrar previsto, serão subsidiariamente aplicáveis as disposições contidas na LTFP e no Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

5. Local de trabalho

O local de trabalho situa-se nas instalações da IGAI, na Rua Martens Ferrão, n.º 11, 3.º a 6.º andares, 1050-159 Lisboa.

6. Caraterização dos postos de trabalho

O posto de trabalho carateriza-se pelo exercício de funções de grau de complexidade funcional 1, com o conteúdo funcional descrito no anexo à LTFP, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, nas áreas de competências da Direção de Serviços da IGAI, prevista no DL n.º 22/2021, de 15 de março, e contempladas no respetivo mapa de pessoal.

6.1. Caraterização específica quanto a atribuições, competências atividades

Condução de viaturas; Condução e manutenção de automóveis ligeiros para transporte de pessoas, bem como de materiais; Transporte de inspetores/as nas ações inspetivas e de fiscalização a nível nacional; Realização de serviços externos de receção e entrega de correio oficial e execução de tarefas elementares indispensáveis ao funcionamento do serviço, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas.

6.2. Caracterização quanto ao perfil de competências

Para os efeitos da al. b), do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, pela qual foi aprovado o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), serão consideradas, do elenco constante do anexo II a que se refere o n.º 4 do artigo 3.º, nas suas diversas áreas de enquadramento e componentes, as competências transversais nucleares subordinadas a Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para os Resultados; Iniciativa; Orientação para a seguranças e Inteligência Emocional.

7. Remuneração

A remuneração é determinada pelo disposto na Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua redação atual, em conjugação com o disposto nos artigos 87.º, 149.º e n.º 1 do artigo 150.º, todos da LTFP.

7.1. Para efeitos do disposto na parte inicial da al. e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é fixado, sem lugar a negociação, o 5.º nível remuneratório da TRU, correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria/carreira de assistente operacional, e a que, presentemente, equivale o montante pecuniário de €934,99;

7.2. Caso os/as candidatos/as já estejam integrados/as na carreira e categoria de assistente operacional, a remuneração base a auferir será a correspondente ao posicionamento remuneratório no serviço de origem.

8. Âmbito de recrutamento

8.1. O recrutamento é restrito a trabalhadores/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

8.2. Poderão também candidatar-se, nos termos do artigo 24.º do DL n.º 76/2018, de 11 de outubro, os/as militares que, mediante declaração emitida pelo CIOFE (Centro de Informação e Orientação para a Formação e Emprego), comprovadamente se enquadrem na situação aí prevista.

9. Requisitos admissão

9.1. Requisitos de admissão

Constituem requisitos de admissão os previstos, cumulativamente, no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- 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.

9.2. Nível habilitacional exigido

Os/As candidatos/as devem ser titulares titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, conforme determina a al. a), do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem prejuízo do disposto no 1.º do artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela parte final da al. c), do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.3. Impedimentos de admissão

Para efeitos do disposto na al. k), do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria, e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAI, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9.4. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos de admissão até ao último dia do prazo de candidatura.

10. Formalização de candidaturas

As candidaturas só poderão ser formalizadas através do preenchimento, de todos os campos aplicáveis, e assinatura, do formulário disponível para *download* no sítio da *internet* da IGAI, em www.igai.pt, no separador “Recrutamento”.

Não serão aceites as candidaturas formalizadas em qualquer outro suporte.

11. Apresentação

Tendo em conta que ainda não foi possível disponibilizar, no sítio da *internet* da IGAI, suporte tecnológico para efeito de submissão do formulário, em suporte eletrónico, com vista à apresentação de candidatura, conforme previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas serão apresentadas, exclusivamente, através de remessa, por via eletrónica, para o correio eletrónico geral@igai.pt, conforme previsto na al. d), do n.º 1 do artigo 104.º do CPA, devendo os/as candidatos/as guardar comprovativo da submissão.

Não serão aceites as candidaturas enviadas ou apresentadas por qualquer outra forma ou via.

12. Formulário de candidatura

12.1. Os/As candidatos/as deverão, em especial, identificar de forma clara e inequívoca, o procedimento concursal a que se candidatam, indicando o código da publicitação do procedimento, que corresponde ao número do Aviso (extrato) no Diário da República, e ao código da oferta da publicitação na BEP;

12.2. O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário de candidatura por parte do/a candidato/a determina a sua exclusão do procedimento concursal.

13. Comprovação dos requisitos

13.1. Nos termos da al. a), do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a comprovação do preenchimento dos requisitos é, no momento inicial de admissão ao procedimento concursal, efetuada perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, pelo que a apresentação do formulário de candidatura deverá ser acompanhada da seguinte documentação:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações académicas ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido, para efeitos de comprovação da habilitação académica;
- b) Currículo profissional, datado e assinado, atualizado à data da publicitação da abertura do presente procedimento e com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas, orientado para a demonstração da experiência profissional, e do qual devem constar, para além de outros elementos julgados necessários, a identificação pessoal (nome completo), residência, telefone para eventual contacto, menção das habilitações literárias e qualificações, ou formação profissional, detidas, bem como descrição, detalhada, das funções que o/a candidato/a exerce e das que exerceu anteriormente, nas áreas funcionais específicas objeto do presente procedimento, com indicação dos respetivos períodos de duração, e atividades relevantes, assim como da formação profissional frequentada nos cinco (5) anos anteriores à data da publicitação do procedimento, em particular a relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, indicando as entidades promotoras, as datas de realização, e a respetiva duração;

c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o/a candidato/a pertence, atualizada à data da publicação do presente procedimento e com data não anterior a um mês do termo do prazo para apresentação de candidaturas, da qual conste, de forma inequívoca e cumulativa, a indicação da:

- Modalidade de vínculo constituído por tempo indeterminado;
- Carreira e categoria de que o/a candidato/a é titular;
- Posição e nível remuneratório que ocupa nessa data,
- Antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;

d) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o/a candidato/a pertence, ou onde exerce funções, atualizada à data da publicação do presente procedimento e com data não anterior a um mês do termo do prazo para apresentação de candidaturas, com descrição detalhada das tarefas e atividades, inerentes ao posto de trabalho ocupado naquele órgão ou serviço e indicação do grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, bem como discriminação do período em que foram efetivamente exercidas;

e) Cópias legíveis dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas nos cinco (5) anos anteriores à data da publicitação do presente procedimento, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;

f) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o/a candidato/a pertence, atualizada à data da publicação do presente procedimento e com data não anterior a um mês do termo do prazo para apresentação de candidaturas, com indicação das avaliações de desempenho (menção qualitativa e menção quantitativa), obtidas nos três (3) últimos períodos avaliativos, conquanto compreendidos nos cinco (5) anos civis completados à data da abertura do procedimento, e tendo subjacente o cumprimento ou execução, nesse período, de atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, ou, em caso de inexistência de avaliação, e para os efeitos previstos na al. c), do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, com indicação dos motivos da não atribuição de avaliação;

g) Quaisquer outros documentos que os/as candidatos/as considerem relevantes para a apreciação do seu mérito, ou comprovação da abrangência pelo presente procedimento concursal;

h) No caso dos/as candidatos/as com deficiência, cópia legível de Atestado Médico de Incapacidade Multiusos, e declaração, sob compromisso de honra, do respetivo tipo de deficiência, e elementos necessários para garantir que o processo de seleção se adeque, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;

i) Fotocópia de cartão de cidadão, com a autorização prevista no n.º 2 do artigo 5.º da Lei n.º 7/2007, de 5 de fevereiro, na sua redação atual.

13.2. Os/As candidatos/as que exerçam funções na IGAI, estão dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

13.3. O júri, em caso de fundadas dúvidas acerca do conteúdo ou autenticidade de fotocópias apresentadas, pode, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º do DL n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, exigir aos/às candidatos/as a exibição de original ou documento autenticado para conferência.

13.4. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos/às candidatos/as, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos de declarações que hajam efetuado sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

13.5. Assiste, ainda, ao júri, quando seja utilizado o método de avaliação curricular, e nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a faculdade de exigir aos/às candidatos/as a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, num prazo de cinco (5) dias úteis, podendo ser concedido, em casos justificados, um prazo suplementar não superior a três (3) dias úteis.

13.6. Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, e designadamente determinantes para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, determina, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentá-los:

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

13.7. A não apresentação da documentação a que se alude no ponto 13.1., alínea h), determinará a apreciação da candidatura como tratando-se de candidato/a não portador/a de deficiência.

13.8. Para aplicação dos métodos de seleção, e respetivos parâmetros, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados.

13.9. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal.

13.10. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as, ou a apresentação de documentos falsos, determinam a participação à entidade competente, para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

14. Notificação da exclusão do procedimento concursal

Nos dois (2) dias úteis seguintes à conclusão do procedimento de apreciação das candidaturas, os/as candidatos/as excluídos/as são, como previsto no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, notificados/as para a realização da audiência prévia, nos termos do CPA. No mesmo prazo, os/as candidatos/as admitidos/as são notificados/as da decisão de admissão.

15. Notificação para a realização dos métodos de seleção

15.1. Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato/a, no dia seguinte à conclusão do procedimento de apreciação de candidaturas, inicia-se a fase de aplicação dos métodos de seleção. Os/As candidatos/as são convocados/as, no prazo de cinco (5) dias úteis, para a respetiva realização, com indicação do local, dia e hora em que os mesmos devem ter lugar.

15.2. Havendo lugar a exclusão de candidatos/as, e por razões de celeridade procedimental, os/as candidatos/as excluídos/as que se hajam pronunciado em sede de audiência prévia, serão também convocados/as para a realização dos métodos de seleção, ficando a respetiva avaliação, neste caso, condicionada à reversão da decisão de exclusão.

15.3. A convocação de candidatos/as excluídos/as, que se hajam pronunciado em sede de audiência prévia, para a realização de métodos de seleção não impede que venha a ser confirmada a respetiva exclusão, do que serão previamente informados/as.

16. Métodos de seleção aplicáveis

16.1. Atenta a urgência do presente recrutamento, nos termos da faculdade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é adotado para o presente procedimento concursal apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo, ou complementar.

16.2. Os/As candidatos/as que, cumulativamente, sejam detentores da categoria de assistente operacional e, se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como os/as candidatos/as em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, realizarão os seguintes métodos de seleção, de carácter eliminatório:

- a) Avaliação Curricular – alínea c), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências – alínea d), do n.º 1 do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16.3. Os/As candidatos/as que, cumulativamente, não estejam integrados/as na carreira e categoria de assistente operacional, do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, e os/as que estejam integrados/as na categoria/carreira de assistente operacional, mas se encontrem a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, realizarão os seguintes métodos de seleção, de carácter eliminatório:

- a) Prova de conhecimentos – alínea a), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências – alínea d), do n.º 1 do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16.4. Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os/as candidatos/as que se encontrem na situação identificada no ponto 16.2. poderão optar, por escrito, e no formulário de candidatura, pelo afastamento do método de seleção Avaliação Curricular, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos, previsto para os/as restantes candidatos/as.

17. Valoração dos métodos de seleção

Na valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos será utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final, expressa até às centésimas, sem qualquer arredondamento, obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a situação e ou opção do/a candidato/a:

Candidatos/as a que se refere o ponto 16.2.:

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Candidatos/as a que se refere o ponto 16.3.:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

18. Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, e a avaliação de desempenho.

A Avaliação Curricular dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sem qualquer arredondamento, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 20\% FP + 40\% EP + 15\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

18.1. Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular serão avaliados, com expressão até às centésimas, sem qualquer arredondamento, da seguinte forma:

18.1.1. A Habilitação Académica será valorada de acordo com os seguintes critérios:

As exigidas para ingresso na carreira – 18 valores;

Superior à exigida à data da integração na carreira – 20 valores.

18.1.2. A Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, será valorada de acordo com o número de horas das ações de formação frequentadas nos cinco (5) anos anteriores à data da publicitação do procedimento, desde que devidamente comprovadas, até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação – 0 valores;

< = 30 horas – 1 valor;

> 30 horas e < = 60 horas – 2 valores;

> 60 horas – 3 valores

Não será considerada a formação que não tenha interesse direto, ou indireto, para as áreas funcionais específicas objeto do presentemente procedimento.

18.1.3. A Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, será valorada considerando o desempenho de funções na categoria de assistente operacional, nos seguintes termos:

< = 1 ano – 10 valores

> 1 ano e < = 3 anos – 14 valores

> 3 anos e < = 5 anos – 16 valores

> 5 anos e < = 10 anos – 18 valores

> 10 anos – 20 valores

Sendo que, para o efeito, apenas se conferirá relevância à Experiência Profissional comprovada por documento idóneo, que refira, expressamente, o período de duração da mesma, e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

18.1.4. A Avaliação de Desempenho, relativa aos dois (2) últimos períodos avaliativos, conquanto compreendidos nos seis (6) anos civis completados à data da abertura do procedimento, e tendo subjacente o cumprimento ou execução, nesse período, de atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, corresponderá à média aritmética simples, e expressa na escala de 0 a 20 valores, das referidas avaliações, convertidas, *a priori*, e quanto à respetiva menção quantitativa, por regra de três simples, para a referida escala de 0 a 20 valores.

18.1.5. Nos casos em que os/as candidatos/as, encontrando-se na situação prevista no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-ão atribuídos 10 valores, por período sem avaliação.

19. Prova de conhecimentos

A Prova de Conhecimentos destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mediante demonstração dos conhecimentos académicos e ou profissionais e da capacidade para os aplicar a situações concretas respeitantes àquelas funções, bem como a avaliar o adequado conhecimento e

utilização da língua portuguesa, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sem qualquer arredondamento.

19.1. Condições de realização da Prova de Conhecimentos

19.1.1. A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica, e de realização individual, em suporte papel, e sob anonimato. Terá a duração máxima de uma hora – com uma tolerância de quinze (15) minutos, para os/as candidatos/as com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização - decorrendo ininterruptamente. Incidirá sobre as áreas temáticas a que se refere a legislação identificada no ponto 19.2. do presente aviso.

19.1.2. Assumirá a natureza de teste de escolha múltipla, com vinte (20) questões, com três (3) respostas para cada questão, das quais apenas uma estará correta e será valorada com um (1) ponto. As respostas erradas não implicam desconto, e à ausência de resposta, ou a indicação de mais do que uma resposta, corresponderá à atribuição de zero (0) valores, na questão em causa.

19.1.3. No decorrer da prova, os/as candidatos/as não poderão, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa.

19.1.4. Apenas será permitida a consulta da legislação, não anotada, e em suporte papel, identificada no ponto 19.2., devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações introduzidas até à data da realização da prova de conhecimentos.

Não será permitida a consulta de bibliografia ou de outras fontes de informação.

19.1.5. Durante a realização da prova também não será permitida a utilização de qualquer equipamento informático e ou de comunicação, incluindo, designadamente, telemóvel, *tablet*, computador portátil, auriculares, *smartwatches*.

19.1.6. As provas não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas, para garantia do anonimato dos/as candidatos/as, por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substituirá o nome de cada candidato/a até que se complete a sua avaliação.

19.1.7. Os/As candidatos/as que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de cartão de cidadão, passaporte ou outro documento de identificação válido, emitido pelo Estado português, que contenha fotografia, sob pena de não a poderem realizar. Caso se apresentem com um atraso superior a quinze (15) minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar a prova.

19.2. Legislação de suporte à realização da Prova de Conhecimentos

- DL n.º 22/2021, de 15 de março (Orgânica da IGAI);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

- Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho);
- Acordo Coletivo de Carreiras Gerais (ACCG) – Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de setembro;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública/SIADAP);
- Decreto-Lei n.º 490/99, de 17 de novembro (Regime jurídico aplicável à permissão de condução de viaturas oficiais dos organismos e serviços do Estado e das autarquias locais por funcionários e agentes que não possuam a categoria de motorista);
- Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio (Código da Estrada).

20. Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar, e identificadas no ponto 6.2. do presente aviso.

20.1. As competências serão aferidas no contexto da interação estabelecida, presencialmente, entre os membros do júri, e os/as candidatos/as, individualmente, com base em ficha individual de avaliação, que traduzirá a demonstração, ou não, dos três (3) indicadores comportamentais definidos para densificação das competências avaliadas. Terá a duração máxima de quarenta (40) minutos.

20.2. Para o efeito, cada competência será valorada da seguinte forma:

Elevado – Evidência de 3 indicadores comportamentais da competência – 20 valores

Bom – Evidência de 2 indicadores comportamentais da competência – 16 valores

Suficiente – Evidência de 1 indicadores comportamentais da competência – 12 valores

Insuficiente – Sem evidência de qualquer indicador comportamental – 4 valores

20.3. A Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão às centésimas, sem qualquer arredondamento, resultando da média aritmética simples das classificações atribuídas às competências que integram o perfil constante do ponto 6.2..

21. Utilização faseada dos métodos de seleção

Por razões de celeridade, e caso à realização dos métodos de seleção sejam, na situação referida no ponto 16.2., e ou na situação referida no ponto 16.3., admitidos trinta (30) ou mais candidatos/as, os referidos métodos serão aplicados faseadamente, e em conformidade com o previsto no artigo 19.º e no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, do método de seleção Avaliação Curricular, ou Prova de Conhecimentos, consoante os casos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências, apenas aos/às candidatos/as aprovados/as no primeiro método, a convocar por tranches sucessivas de até 10 candidatos/as, por ordem decrescente da classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Convocação essa a realizar com uma antecedência de cinco (5) dias úteis, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e conforme detalhado no ponto 26. do presente aviso;
- d) Sendo dispensada a aplicação do segundo método aos/às restantes candidatos/as que se consideram excluídos/as.
- e) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos/as, é elaborada lista de ordenação final dos/as candidatos/as, sujeita a homologação.

22. Exclusão de candidatos/as

Serão excluídos/as, não sendo convocados/as para os métodos de seleção, ou fases seguintes, os/as candidatos/as que:

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que hajam sido convocados/as, o que equivalerá à desistência do presente procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes;
- b) No decurso da aplicação de um método de seleção, apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com a ordem definida na presente publicitação.

23. Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção

Os resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da IGAI, e disponibilizada no respetivo sítio da *internet*, em www.igai.pt, nos termos previstos no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

24. Ordenação final dos/as candidatos/as

24.1. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sem qualquer arredondamento.

24.2. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as é unitária, ainda que sejam aplicados métodos de seleção diferente, como previsto na alínea c), do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP e no n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

25. Critérios de ordenação preferencial

Em caso de igualdade de valoração serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, caso subsista igualdade, subsidiária e sucessivamente, o da maior antiguidade na categoria/carreira de assistente operacional e no exercício de funções públicas.

26. Notificações

Todas as notificações, incluindo as necessárias para efeitos de audiência prévia e de conhecimento do ato de homologação da lista de ordenação final, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção, que exija a presença do/a candidato/a, são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a saber:

- a) Preferencialmente através de correio eletrónico, para o endereço indicado no formulário de candidatura, indicação que se assumirá, salvo expressa indicação em contrário no formulário de candidatura, como manifestação de consentimento para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do CPA;
- b) Não sendo possível a notificação, ou convocatória, através de correio eletrónico, por recurso às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do CPA.

27. Realização de audiência prévia

27.1. Aos/Às candidatos/as excluídos/as será garantida a realização de audiência prévia, nos termos do CPA, e da alínea f), do artigo 3.º, do n.º 4 do artigo 16.º e do artigo 25.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para o que serão notificados/as.

27.2. Para o exercício do direito de participação dos/as candidatos/as é obrigatório o uso de formulário disponível para *download* no sítio da *internet* da IGAI, em www.igai.pt, no separador “Recrutamento”, a remeter, no prazo fixado, por via eletrónica, para o endereço eletrónico geral@igai.pt.

Não serão consideradas as pronúncias formalizadas em qualquer outro suporte, ou enviadas, ou apresentadas, por qualquer outra via.

28. Homologação da lista de ordenação final

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da IGAI, é disponibilizada no respetivo sítio da *internet*, em www.igai.pt, sendo, ainda, publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

29. Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de classificação final de cada método de seleção, constam de atas lavradas de reuniões do júri de cada procedimento, a que os/as candidatos/as poderão ter acesso em www.igai.pt, desde a data da publicitação do aviso de abertura do presente procedimento concursal.

30. Composição do júri

Presidente: Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu, Diretora de Serviços;

Primeira Vogal Efetiva: Sónia Maria Martins de Aragão Carvalho Romão, Coordenadora Técnica, com experiência na área de gestão de recursos humanos, e que substituirá a presidente na suas faltas e impedimentos;

Segunda Vogal Efetiva: Maria Sara Mendes Gonçalves, Assistente Técnica;

Primeira Vogal Suplente: Maria Teresa de Araújo Matos, Técnica Superior;

Segundo Vogal Suplente: Vítor Manuel Salgueiro António, Técnico Superior.

31. O presente aviso é publicitado, no mesmo dia, no Diário da República, por extrato; na BEP, por texto integral, em www.bep.gov.pt, e no sítio da *internet* da IGAI, em www.igai.pt, por extrato.

32. Igualdade de oportunidades

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março, faz-se constar a seguinte menção: *"Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação."*

33. Licitude do tratamento de dados pessoais

Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas b), c) e e), do n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados), o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte da entidade empregadora pública IGAI, tem por fundamento jurídico o recrutamento e seleção de pessoal, com vista a ulterior celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os dados pessoais recolhidos são os necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal e aplicação dos correspondentes métodos de seleção.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

Assim, os dados pessoais solicitados em sede de candidatura ao presente procedimento, apenas serão utilizados para efeitos do mesmo.

Em qualquer momento poderão ser exercidos os direitos de acesso e oposição ao tratamento dos dados, nos termos da legislação em vigor.

A conservação dos dados pessoais apresentados pelos/as candidatos/as, no decurso do presente procedimento concursal, respeitará o previsto no artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará com observância da Lei n.º 26/2016, de 7 de agosto, na sua redação atual.