

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, POR MOBILIDADE INTERCATEGORIAS, DE COORDENADOR/A TÉCNICO/A, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA NO GABINETE DE PROCESSOS

ATA N.º 1

No dia 05.08.2026, pelas 15 horas e 30 minutos, 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 29.07.2026 do respetivo Inspetor-Geral, com vista à realização do procedimento de recrutamento e seleção, por mobilidade intercategorias, de coordenador/a técnico/a, vinculado/a por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções no Gabinete de Processos, cuja abertura foi autorizada por despacho superior de 29.07.2026.

Estiveram presentes na reunião os seguintes membros do júri:

- Presidente: Pedro Nuno de Carvalho Figueiredo, Inspetor-Geral;
- Segunda Vogal Efetiva: Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu, Diretora de Serviços, com experiência na área de gestão de recursos humanos;
- Primeira Vogal Suplente: Maria Teresa de Araújo Matos, Técnica Superior.

A reunião teve como ponto único de ordem de trabalhos a fixação dos métodos e parâmetros de avaliação aplicáveis no âmbito do procedimento, considerado o perfil profissional e de competências do posto de trabalho, e a definição de outros aspetos com relevância para a respetiva tramitação.

Assim, considerando que:

1. A mobilidade deve ser publicitada, pelo órgão ou serviço de destino, e pelos meios cumulativamente previstos no artigo 97.º-A da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
2. O procedimento de recrutamento e seleção por mobilidade não se encontra sujeito à regulamentação prevista na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a tramitação do procedimento concursal;

3. Importando, ainda assim, por inexoráveis exigências da igualdade a conferir no tratamento de oportunidades e pela imperatividade da seleção de acordo com o princípio do mérito, proceder à fixação, antes da publicitação a que supra se alude, dos métodos e parâmetros de avaliação a aplicar no âmbito daquele procedimento e, bem assim, definir outros aspetos relevantes para a respetiva tramitação;
4. A análise/avaliação curricular, por especialmente incidente sobre as funções desempenhadas na categoria/carreira, e no cumprimento ou execução de competências e atividades na área objeto do presente procedimento, constitui a forma mais idónea de proceder, dispensando valoração, à triagem de entre todas as candidaturas apresentadas, daquelas a cuja apreciação deve ser dada continuidade;
5. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente as identificadas no perfil comportamental constante do aviso de abertura do procedimento;
6. A tramitação do procedimento de recrutamento e seleção por mobilidade prima pela simplificação e celeridade, não se encontrando vinculada a outros princípios que não os da transparência, imparcialidade e igualdade em que basilarmente se deve estear qualquer procedimento de recrutamento e seleção.

Deliberou o júri, no estrito cumprimento das referidas injunções legais, e na margem de conformação decisória pelas mesmas consentida, o seguinte:

- I. Liminarmente excluir e arquivar as candidaturas apresentadas:
 - Para além do prazo;
 - Por quem não reúna os requisitos de admissão.
- II. Aplicar como métodos de seleção a análise/avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências;

- III. Em sede de avaliação curricular proceder à análise sumária, e sem valoração, dos *curricula* apresentados;
- IV. Admitir e convocar, para a fase de realização de entrevista de avaliação de competências, apenas os/as candidatos/as cujo *curricula* se afigure relevante para as funções objeto do procedimento em referência, iniciando-se a realização de entrevistas pelos/as candidatos/as que demonstrem deter eventual experiência no exercício dessas funções;
- V. No âmbito de entrevista de avaliação de competências, avaliar as consideradas essenciais para o exercício das referidas funções, designadamente as identificadas no perfil comportamental constante do aviso de abertura do procedimento, aferindo-as, no contexto da interação a estabelecer, presencialmente, entre os membros do júri, na qualidade de entrevistadores, e cada candidato/a, na qualidade de entrevistado/a, mediante recurso a um Guião de Entrevista, constante do anexo I à presente ata, composto por um conjunto de questões abertas relacionadas com aqueles perfis;
- VI. Não proceder à publicitação ou consentir na consulta desse guião até que todos/as os/as candidatos/as convocados/as para a realização da entrevista de avaliação de competências a hajam realizado;
- VII. Avaliar cada competência da seguinte forma:
- Muito Bom/ 20 valores – O/A candidato/a demonstra deter, num nível muito bom, a competência profissional e/ou comportamental exigida;
 - Bom/ 16 valores – O/A candidato/a demonstra deter, num nível bom, a competência profissional e/ou comportamental exigida;
 - Suficiente/12 valores – O/A candidato/a demonstra deter, num nível suficiente, a competência profissional e/ou comportamental exigida;
 - Insuficiente/ 8 valores – O/A candidato/a não demonstra deter a competência profissional e/ou comportamental exigida;

Sendo que a classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, truncada às centésimas, resultando da média aritmética simples da classificação atribuída a cada uma das 9 (nove) competências que integram o perfil definido, por aplicação da seguinte fórmula:

INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7 + C8 + C9}{9}$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

C - Competência;

N.º associado a C corresponde ao n.º de ordem da competência, conforme listado no anexo II à presente ata.

- VIII. Estabelecer o carácter eliminatório deste método de seleção, e, nessa conformidade, excluir do procedimento os/as candidatos/as que na entrevista de avaliação de competências tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, e, bem assim, aqueles/as que, na data e hora agendada, não tenham comparecido à entrevista de avaliação de competências;
- IX. Ordenar finalmente os/as candidatos/as que realizaram a entrevista de avaliação de competências por ordem decrescente da avaliação na mesma obtida;
- X. Em caso de igualdade na classificação, conferir preferência aos/às candidatos/as detentores/as de prévia experiência no exercício das funções objeto do presente procedimento. Subsistindo a igualdade, preferirá, então, o/a candidato/a mais jovem;
- XI. Notificar os/as candidatos/as visados/as de todas as decisões referenciadas em **I.**, **IV.**, **VIII** e **IX.**, e proceder à convocatória a que se alude em **IV.**, através de mensagem de correio eletrónico, para o endereço que, para o efeito, e como exigido no aviso de abertura do presente procedimento, haja sido indicado pelos/as mesmos/as;
- XII. Promover, em conformidade, a publicitação, nos termos legais aplicáveis, do aviso constante do anexo II à presente ata.

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, juntamente com os anexos que a integram, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri.

INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Presidente



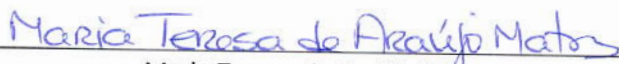
Pedro Nuno de Carvalho Figueiredo

2º Vogal Efetiva



Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu

1ª Vogal Suplente



Maria Teresa de Araújo Matos