

## Ata n.º 1 (I/02575/CGI/25)

**Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 15 (quinze) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT), na carreira especial de inspeção.**

• **Refª D - Equipa Multidisciplinar de Auditoria e Controlo de Apoios Nacionais e Europeus (2 postos de trabalho):** acessível a candidatos, preferencialmente, nas seguintes áreas: Direito; Auditoria; Economia.

Em 19 de maio de 2025, reuniu regularmente convocado o júri do procedimento concursal para provimento de 15 (quinze) postos de trabalho na carreira e categoria de inspetores do mapa de pessoal da IGAMAOT, cuja abertura foi determinada por despacho da Sra. Subinspetora- Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território exarado sobre a informação interna n.º I/02266/CGI/25, publicado, conforme determinação do n.º 2 do artigo 33.º da Lei .º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas [LTFP]), na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em Diário da República, 2.ª Série e na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Na reunião estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

**Presidente:** Paula Matias (Subinspetora-Geral);

**1.ª Vogal Efetiva:** Cássia Silva (Inspetora-Diretora da Equipa de Controlo de Gestão e Informação);

**2.ª Vogal Efetiva:** Isabel Costa (Inspetora-Diretora da Equipa Multidisciplinar de Auditoria e Controlo de Apoios Nacionais e Europeus).

Nesta reunião, o júri procedeu à identificação das funções específicas a exercer e do perfil dos candidatos, à identificação dos métodos de seleção e à fixação dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, à grelha classificativa, ao sistema de valoração de cada método de seleção, bem como à definição da fórmula de cálculo da classificação final, nos termos que se seguem:

### 1. FUNÇÕES A EXERCER E PERFIL DOS CANDIDATOS

Funções de grau de complexidade funcional 3, conforme Anexo ao Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto cujo conteúdo funcional se encontra previsto no artigo 10.º do mesmo diploma. As funções a desempenhar estão enquadradas nos domínios das competências da IGAMAOT, através da realização de ações de inspeção, auditoria e controlo, o que implica a necessidade de deslocações em todo o território nacional, sendo funções específicas dos postos de trabalho a prover as seguintes:

Realização de auditorias aos sistemas de gestão e controlo dos apoios concedidos e às operações financiadas pelos fundos nacionais e da União Europeia, nos setores abrangidos pela intervenção da IGAMAOT; execução de controlos ex post a beneficiários do FEAGA (Fundo Europeu Agrícola de Garantia); avaliação da conformidade dos procedimentos em matéria de contratação pública. Os candidatos devem deter competências nos domínios relacionados com as funções a exercer, ter facilidade na utilização de ferramentas informáticas e de sistemas de informação, bem como fluência em inglês.

## **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Na esteira do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são adotados os seguintes métodos de seleção:

### **2.1 Prova de Conhecimentos (PC), a qual:**

- Será aplicada aos candidatos sem exercício de funções inspetivas ou que, à data da abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.
- Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a exercer.
- Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica diretamente relacionados com as exigências da carreira especial de inspeção, em especial sobre as seguintes temáticas:

Orgânica e enquadramento legal da IGAMAOT (Decreto-Lei n.º 23/2012, de 1 de fevereiro, na sua atual redação, Despacho n.º 10466/2017 (2ª série), de 30 de novembro); - Estrutura matricial da IGAMAOT (Portaria n.º 266/2015, de 31 de agosto, na sua redação atual); - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação); - Regime da Carreira Especial de Inspeção (Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto); - Regime Jurídico da Atividade de Inspeção, Auditoria e Fiscalização dos Serviços da Administração Direta e Indireta do Estado (Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, na sua atual redação); - Código de Ética e Conduta da IGAMAOT; - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da IGAMAOT; - Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual); - Regime jurídico da realização de despesas públicas e da contratação pública (Decreto-Lei n.º 197/99, de 08 de junho, na sua redação atual); - Modelo de organização, as competências dos organismos de controlo e de acompanhamento e os procedimentos a observar pelas entidades nacionais relativamente aos controlos, pelos Estados

membros, das operações que fazem parte, direta ou indiretamente, do sistema de financiamento pelo Fundo Europeu Agrícola de Garantia (Decreto-Lei n.º 60/2008, de 27 de março); - Financiamento, gestão e acompanhamento da Política Agrícola Comum (Regulamento (UE) 2021/2116 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 2 de dezembro de 2021); - Normas de execução do Regulamento (UE) 2021/2116, no que respeita aos organismos pagadores e outros organismos, à gestão financeira, ao apuramento das contas, aos controlos, às garantias e à transparência (Regulamento de Execução (UE) 2022/128 da Comissão de 21 de dezembro de 2021); - Regras para apoiar os planos estratégicos da política agrícola comum, financiados pelo Fundo Europeu Agrícola de Garantia (FEAGA) e pelo Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER), e que revoga os Regulamentos (UE) n.º 1305/2013 e (UE) n.º 1307/2013 (Regulamento (UE) 2021/2115 do Parlamento Europeu e do Conselho de 2 de dezembro de 2021); - Normas gerais do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal (Decreto-Lei n.º 12/2023 de 24 de fevereiro); - Modelo de Governação dos Fundos modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021/2027 (Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro); - Mecanismo de Recuperação e Resiliência (Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro).

## 2.2. Avaliação curricular (AC), a qual:

- Será aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.
- Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, **a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho obtida (AD)**.
- Terá um carácter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método seguinte, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual.
- Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da **seguinte fórmula**:

$$- AC = (25\% HA) + (25\% FP) + (30\% EP) + (20\% AD)$$

**2.2.1.** Aos critérios de avaliação no âmbito do método de seleção **Avaliação Curricular (AC)**, o júri deliberou atribuir às Habilitações Académicas (HA), a seguinte valoração:

- Licenciatura ..... 14 Valores
- Mestrado em área relevante para as funções a exercer ..... 15 Valores
- Doutoramento em área relevante para as funções a exercer ..... 20 Valores

**2.2.2.** Relativamente à **Formação Profissional (FP)** o júri deliberou que compreende a participação em ações de formação, cursos, estágios, colóquios, seminários e outros eventos relevantes para as funções a exercer, e será classificada, até ao máximo de 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- O valor total a atribuir à FP é o somatório das pontuações atribuídas a cada uma das formações.
- A pontuação a atribuir às formações ou aperfeiçoamento especialmente relacionadas com as áreas funcionais dos lugares apresentados na referência a concurso, ou que com elas se relacionem, até ao máximo de 20 valores, é a que consta no quadro seguinte:

| Duração de cada formação |            |             |          |
|--------------------------|------------|-------------|----------|
| < 1 dia                  | 1 a 5 dias | 6 a 14 dias | >15 dias |
| 0,1                      | 0,5        | 1,5         | 2        |

- As ações que não se enquadrem no parágrafo anterior não serão pontuadas.
- Serão valoradas apenas as ações realizadas nos últimos 3 anos.
- O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.
- A duração de 1 dia de formação é entendida pelo Júri como correspondendo a seis horas.
- Na falta de indicação de duração das ações de formação, as mesmas não serão consideradas. A participação quer em cursos, quer em outras ações de formação, deve ser sempre devidamente documentada.
- Os candidatos que não possuam ações de formação, serão pontuados com 1 valor.

**2.2.3.** Quanto à **Experiência Profissional (EP)** o júri deliberou utilizar o seguinte critério:

Atribuir 2 (dois) valores por cada ano completo de desempenho efetivo de funções inspetivas previstas no ponto 1 e de acordo com a referência a que se candidata, até ao máximo de 20 valores.

**2.2.4.** Quanto à **Avaliação de Desempenho (AD)** o júri deliberou considerar a classificação obtida nos últimos dois ciclos avaliativos, expressa de 0 a 20 valores, com recurso à média aritmética simples da pontuação obtida, até às centésimas, considerando o seguinte:

**Ciclo 2021/2022**

| AD                   |               |                     |               |               |                                           |
|----------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-------------------------------------------|
| Desempenho relevante |               | Desempenho adequado |               |               | Desempenho inadequado<br>Inferior a 1,999 |
| 5                    | 4,000 a 4,999 | 2,500 a 3,999       | 2,100 a 2,499 | 2,000 a 2,009 |                                           |
| 20                   | 16            | 14                  | 12            | 10            | 0                                         |

**Ciclo 2023/2024**

| AD                   |               |                |                    |           |                                           |
|----------------------|---------------|----------------|--------------------|-----------|-------------------------------------------|
| Desempenho Muito Bom |               | Desempenho Bom | Desempenho Regular |           | Desempenho Inadequado<br>Inferior a 1,999 |
| 5                    | 4,000 a 4,999 | 3,500 a 3,999  | 2,100 a 3,499      | 2 a 2,009 |                                           |
| 20                   | 16            | 14             | 12                 | 10        | 0                                         |

No caso de o candidato não possuir avaliação nos ciclos considerados, ser-lhe-á atribuída uma classificação de 10 (dez) valores.

**2.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

- Será aplicada a todos os candidatos aprovados no método de seleção referido anteriormente.
- Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o(s) entrevistador(es) e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- É avaliada segundo os níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente**, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**, de acordo com os seguintes fatores de avaliação:

- Sentido Crítico (SC) – capacidade de fazer opções e de as fundamentar, bem como de argumentar perante situações hipotéticas ou reais.
  - Motivação (M) – interesse, disponibilidade e capacidade de integração no organismo e função a desempenhar.
  - Capacidade de comunicação (CC) – capacidade de expressar de ideias com clareza e sentido lógico.
  - Cultura e Informação Geral relacionadas com as funções a desempenhar (CIG) – conhecimentos gerais sobre legislação ambiental no contexto nacional e comunitário, enquadrado nos objetivos de políticas públicas setoriais.
- Para os fatores atrás estabelecidos para a EPS, o júri decidiu estabelecer a seguinte escala valorativa:

| <b>Sentido Crítico – SC</b> |                                                                                                                 |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado (20 valores)        | Excelente fundamentação e argumentação com lógica irrefutável endereçada à resolução das situações apresentadas |
| Bom (16 Valores)            | Boa fundamentação e argumentação com lógica endereçada à resolução das situações apresentadas                   |
| Suficiente (12 valores)     | Fundamentação e argumentação com convicção satisfatória endereçada à resolução das situações apresentadas       |
| Reduzido (8 valores)        | Fraca fundamentação e argumentação manifestando dúvidas e incertezas na resolução das situações apresentadas    |
| Insuficiente (4 valores)    | Total incapacidade de fundamentação e argumentação                                                              |

| <b>Motivação – M</b>     |                                                                                 |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado (20 valores)     | Revela interesse e motivação para a função a desempenhar de nível muito elevado |
| Bom (16 Valores)         | Revela interesse e motivação para a função a desempenhar de nível elevado       |
| Suficiente (12 valores)  | Revela algum interesse e motivação para a função a desempenhar                  |
| Reduzido (8 valores)     | Revela pouco interesse e alguma indiferença para a função a desempenhar         |
| Insuficiente (4 valores) | Revela falta (ou ausência) de interesse e motivação para a função a desempenhar |

| Capacidade de comunicação – CC |                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado (20 valores)           | Evidencia ótimas capacidades de análise e de síntese, excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível |
| Bom (16 Valores)               | Manifesta boas capacidades de análise e de síntese, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível                   |
| Suficiente (12 valores)        | Demonstra possuir razoáveis capacidades na análise dos problemas medianas capacidades de análise e de síntese e capacidade de comunicação aceitável               |
| Reduzido (8 valores)           | Revela algumas deficiências de comunicação e pouca capacidade de análise e de síntese                                                                             |
| Insuficiente (4 valores)       | Revela deficiências profundas ao nível da comunicação, e ausência de capacidade de análise e de síntese                                                           |

| Cultura e Informação Geral relacionadas com a função a desempenhar – CIG |                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elevado (20 valores)                                                     | Muito informado/a, emitindo opiniões pessoais muito bem fundamentadas sobre as funções a desempenhar    |
| Bom (16 Valores)                                                         | Bem informado/a, emitindo opiniões pessoais bem fundamentadas sobre as funções a desempenhar            |
| Suficiente (12 valores)                                                  | Razoavelmente informado/a e capaz de emitir opiniões pessoais aceitáveis sobre as funções a desempenhar |
| Reduzido (8 valores)                                                     | Pouco informado e sem opinião definida sobre as funções a desempenhar                                   |
| Insuficiente (4 valores)                                                 | Não informado/a e incapaz de emitir opiniões pessoais sobre as funções a desempenhar                    |

- A **Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC)** resultará da soma dos resultados obtidos em cada fator de apreciação, num total máximo de 20 valores, o que se traduz na **seguinte fórmula**:
  - **CEAC = (30% SC) + (30% M) + (20% CC) + (20% CIG)**

### **3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)**

Expressa-se numa escala de 0 a 20 valores de acordo com as especificidades de cada método anteriormente referido e será obtida através da aplicação das seguintes fórmulas:

**3.1** Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2.1:

- **$CF = (70 \% PC) + (30 \% EAC)$**

-

**3.2** Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2.2:

- **$CF = (70 \% AC) + (30 \% EAC)$**

\*

Nada mais havendo a deliberar deu-se por encerrada a reunião de que foi elaborada a presente ata que é assinada pelos membros do júri.

**A Presidente (Paula Matias) A 1.ª Vogal Efetiva (Cássia Silva) A 2.ª Vogal Efetiva (Isabel Costa)**