

ATA n.º 1 (I/02576/CGI/25)

Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 15 (quinze) postos de trabalho na carreira e categoria de inspetor da carreira especial de inspeção da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT)

• **Ref.º E - Equipa Multidisciplinar de Controlo de Gestão e Informação (2 postos de trabalho):** acessível a candidatos, preferencialmente, nas seguintes áreas: Gestão; Economia; Administração Pública; Auditoria; Estatística; Informática.

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: Cláudia Loureiro (Chefe da Equipa de Controlo de Gestão e Informação).

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:

Avaliação dos procedimentos de controlo interno nas áreas de atuação da IGAMAOT, contribuindo para o seu aperfeiçoamento contínuo; realização de análises e recomendações para melhoria do funcionamento interno dos serviços; realização de auditorias internas na área financeira e ao Sistema de Gestão da IGAMAOT; proceder a inspeções, sindicâncias, inquéritos e averiguações na área de informática ; gestão e controlo da informação interna e produção dos indicadores de avaliação de gestão e de desempenho necessários à tomada de decisão.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO

Na esteira do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 corrupção de riscos e infrações conexas da IGAMAOT; - Plano de Atividades de 2025 da IGAMAOT; - Relatório de Atividades de 2024 da IGAMAOT; - Regulamento Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto); Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 166/98, de 25 de junho); - 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); - Regime da

Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na sua redação atual); - Lei de Acesso aos Documentos da Administração Pública (Lei n.º 46/2007, na sua redação atual); - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual); - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual); - Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro na sua redação atual).

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 caráter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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:**

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

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 18 Valores
- Mestrado em área relevante para as funções a exercer 19 Valores
- Doutoramento em área relevante para as funções a exercer 20 Valores

2.2.2. Relativamente à **Formação Profissional (FP)** o júri deliberou que esta 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, é a que consta no quadro seguinte:

| Duração de cada formação | | | | | |
|--------------------------|-------|-----------------|-------------|-------------------|-----------|
| < 1 dia | 1 dia | 2 dias a 5 dias | 6 a 14 dias | 15 dias a 29 dias | ≥ 30 dias |
| 0,2 | 0,5 | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |

- As ações que não se enquadrem no parágrafo anterior não serão pontuadas.
- 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, será atribuída a pontuação referente às de duração inferior a 1 dia. A participação quer em cursos, quer em outras ações de formação, deve ser sempre devidamente documentada.
- Os candidatos detentores de curso de formação específico conforme previsto no artigo 6.º do Regulamento do CFE da IGAMAOT (RCFE), aprovado pela Portaria n.º 349/2012, de 30 de outubro, serão pontuados com 20 valores.
- Os candidatos que não possuam ações de formação serão pontuados com 5 valores.

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

Atribuir 1 (um) valor por cada mês 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 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 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.

2.2.5. 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 a legislação respeitante aos apoios nacionais e europeus no âmbito da agricultura e das pesca.

Para os fatores atrás estabelecidos para a EPS, o júri decidiu estabelecer a seguinte escala valorativa:

| Sentido Crítico – SC | |
|-----------------------------|---|
| 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 |

| Motivação – M | |
|--------------------------|---|
| 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:

$$- \text{CEAC} = (30\% \text{ SC}) + (30\% \text{ M}) + (20\% \text{ CC}) + (20\% \text{ CIG})$$

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:

$$- \text{CF} = (70 \% \text{ PC}) + (30 \% \text{ EAC})$$

3.2 Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2.2:

$$- \text{CF} = (70 \% \text{ AC}) + (30 \% \text{ EAC})$$

*

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 (Cláudia Loureiro)