ATA n.º 1 (I/04974/GIA/26)

Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 10 (dez) 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)

Em 14 de setembro de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal comum cuja abertura foi determinada por despacho do Senhor Inspetor-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território, de 3 de setembro de 2026, exarado sobre a Informação Interna n.º I/04769/GIA/26, tendo em vista definir, os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelhas classificativas e sistemas de valoração final dos métodos de seleção.

Poderão candidatar-se ao presente procedimento concursal quaisquer trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos exigidos para a integração na carreira especial de inspeção da IGAMAOT, preferencialmente com as seguintes licenciaturas: Direito, Planeamento e Gestão do Território, Geografia, Auditoria, Administração Pública, Gestão, Economia, Informática, Engenharia Ambiental, Engenharia Química.

Na reunião estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Paula Matias (Subinspetora-Geral);

1.ª Vogal Efetiva: Cássia Silva (Inspetora Diretora da Equipa Multidisciplinar de Gestão, Informação e Auditoria Interna);

2.ª Vogal Efetiva: Zélia Reigada (Inspetora).

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, nos termos do anexo ao Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, cujo conteúdo funcional se encontra previsto no respetivo artigo 10.º. As funções a desempenhar enquadram-se no âmbito da missão e das atribuições da IGAMAOT, previstas no Decreto-Lei n.º 23/2012, de 1 de fevereiro, na sua redação atual, bem como das competências que lhe foram cometidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2025, de 27 de fevereiro, compreendendo,

designadamente, a realização de ações de inspeção e auditoria e implicando a realização de deslocações em todo o território nacional.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção serão os previstos no artigo 36.º da LTFP, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.1. Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, são aplicados, como métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo ainda aplicada, como método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), considerando a natureza e as responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo fundamenta-se na natureza inspetiva das funções, no elevado grau de responsabilidade, autonomia e especialização que lhes é inerente, bem como na necessidade de avaliar comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que não são integralmente aferidos pela Prova de Conhecimentos e pela Avaliação Psicológica.

2.2. Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são aplicados, como métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

2.3. Os candidatos que preencham as condições previstas no ponto 2.2) podem, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, enquanto métodos obrigatórios, optando pela realização da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Psicológica, sendo-lhes igualmente aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método facultativo, nos termos definidos na presente ata.

3. Prova de Conhecimentos (PC)

- É classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- Será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, bem como aos candidatos abrangidos pelo ponto 2.2 que tenham exercido a opção prevista no ponto 2.3.
- Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a exercer.
- Assume a forma escrita, de realização individual e de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, sem possibilidade de consulta, composta por questões de escolha múltipla, tendo a duração máxima de 60 minutos.
- No decorrer da prova, os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com terceiros, não sendo permitida a utilização de equipamentos informáticos ou de comunicação.
- Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da prova escrita.
- Os candidatos deverão ser portadores, no dia da sua realização, do Bilhete de Identidade/ Cartão de Cidadão, sob pena de não poderem realizar a prova.
- Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica diretamente relacionados com as exigências da carreira especial de inspeção, designadamente sobre as matérias seguidamente indicadas. Todos os diplomas legais referidos reportam-se à respetiva redação em vigor:
    - Orgânica e enquadramento legal da IGAMAOT (Decreto-Lei n.º 23/2012, de 1 de fevereiro);
    - Regulamento do Procedimento de Inspeção (Despacho n.º 10466/2017, de 30 de novembro);
    - Regime da Carreira Especial de Inspeção (Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto);
    - Código de Ética e Conduta da IGAMAOT;
    - Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto);
    - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
    - 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);

- 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);
- Regime jurídico da realização de despesas públicas e da contratação pública (Decreto-Lei n.º 197/99, de 08 de junho);
- Lei de Acesso aos Documentos da Administração Pública (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Regime Jurídico do Abono de Ajudas de Custo e Transporte ao Pessoal da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril);
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro);
- Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais (Lei nº 50/2006, de 29 de agosto);
- Regime Geral das Contraordenações (Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro);
- Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro);
- Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro);
- Lei da Água (Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro);
- Regime de Emissões Industriais (Decreto-Lei n.º 127/2013, de 30 de agosto);
- Regime de Prevenção de Acidentes Graves que envolvem substâncias perigosas e de limitação das suas consequências para a saúde humana e para o ambiente (SEVESO) (Decreto-Lei n.º 150/2015, de 5 de agosto);
- Registo, avaliação, autorização e restrição dos produtos químicos (REACH) (Regulamento (CE) n.º 1907/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2006);
- Princípios e normas gerais da legislação alimentar (Regulamento (CE) 178/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro de 2002);
- Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio);
- Lei da Água (Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro);

- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio);
- Reforço da capacidade de intervenção da IGF e da IGAMAOT no controlo e fiscalização sobre as autarquias locais (Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2025, de 27 de fevereiro.

4. Avaliação Psicológica (AP)

- A Avaliação Psicológica será aplicada aos candidatos abrangidos pelo ponto 2.1, bem como aos candidatos abrangidos pelo ponto 2.2 que exerçam a opção prevista no ponto 2.3. Este método não é considerado para efeitos de cálculo da classificação final, uma vez que é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

- O método de seleção Avaliação Psicológica (AP) será aplicado por uma entidade especializada, e não diretamente pelo júri, e visa apreciar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no ponto 10 da publicitação do procedimento na BEP.

- A avaliação psicológica (AP) pode comportar mais de uma fase, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

- Na convocatória para este método de seleção será fornecida informação aos/às candidatos/as sobre os instrumentos e técnicas a utilizar.

5. Avaliação Curricular (AC)

- 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 lhe 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)**

5.1. 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

Quando o mestrado ou doutoramento não seja considerado relevante para as funções a exercer, será atribuída a valoração correspondente à licenciatura.

5.2. 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 ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho, até ao limite de 20 valores, é a constante do quadro seguinte:

Duração de cada formação			
< 1 dia	1 a 5 dias	6 a 14 dias	≥ 15 dias
1	2	3	4

- As ações que não se enquadrem no parágrafo anterior não serão pontuadas.
- Serão valoradas apenas as ações realizadas nos últimos três 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, 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 que não possuam ações de formação serão pontuados com 0 valores.

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

A experiência profissional será valorada à razão de 5 valores por cada ano completo de exercício de funções inspetivas previstas no ponto 1, sendo as frações de ano valoradas proporcionalmente, com referência aos meses completos devidamente comprovados, até ao limite de 20 valores.

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

AD					
Desempenho relevante		Desempenho adequado			Desempenho inadequado 1 a 1,99
5	4 a 4,99	2,5 a 3,99	2,01 a 2,49	2	
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.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

- Será aplicada aos candidatos que tenham obtido aprovação nos métodos de seleção que, de acordo com a respetiva situação jurídico-funcional, a devam preceder.
- Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 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 ideias com clareza e sentido lógico.
- Cultura e Informação Geral relacionadas com as funções a desempenhar (CIG) – conhecimentos gerais sobre legislação no contexto nacional e europeu, enquadrados nos objetivos de políticas públicas setoriais.

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

Sentido Crítico – SC	
Elevado (20 valores)	Analisa as situações apresentadas de forma estruturada, identifica os aspetos essenciais, fundamenta de modo consistente as soluções propostas e pondera adequadamente diferentes alternativas e respetivas consequências
Bom (16 Valores)	Analisa adequadamente as situações apresentadas, fundamentando as soluções propostas de forma clara e coerente
Suficiente (12 valores)	Apresenta fundamentação adequada, embora revele algumas limitações na profundidade da análise ou na ponderação das alternativas
Reduzido (8 valores)	Analisa as situações de forma pouco estruturada, identifica apenas parcialmente os aspetos relevantes e apresenta soluções insuficientemente fundamentadas, sem ponderar adequadamente alternativas ou consequências
Insuficiente (4 valores)	Não identifica os aspetos essenciais das situações apresentadas, não fundamenta as soluções propostas ou apresenta respostas desadequadas e sem encadeamento lógico

Motivação – M	
Elevado (20 valores)	Apresenta razões concretas, consistentes e diretamente relacionadas com o exercício da função, demonstra compreensão aprofundada das respetivas exigências e evidencia elevada disponibilidade para assumir as responsabilidades inerentes ao posto de trabalho
Bom (16 Valores)	Apresenta razões claras e consistentes para o exercício da função, demonstra boa compreensão das respetivas exigências e evidencia disponibilidade para assumir as responsabilidades inerentes ao posto de trabalho

Suficiente (12 valores)	Apresenta razões adequadas para o exercício da função e demonstra compreensão geral das respetivas exigências, embora com fundamentação pouco desenvolvida
Reduzido (8 valores)	Apresenta razões genéricas, pouco consistentes ou insuficientemente relacionadas com o exercício da função e demonstra compreensão limitada das respetivas exigências
Insuficiente (4 valores)	Não apresenta razões concretas e adequadas para o exercício da função nem demonstra compreender as respetivas exigências e responsabilidades

Capacidade de comunicação – CC	
Elevado (20 valores)	Comunica com elevada clareza, precisão e correção, estrutura as ideias de forma lógica, sintetiza adequadamente a informação relevante e adapta a linguagem às situações apresentadas
Bom (16 Valores)	Comunica com clareza e correção, organiza as ideias de forma lógica e demonstra boa capacidade de análise e síntese
Suficiente (12 valores)	Comunica de forma compreensível e globalmente estruturada, embora revele algumas limitações na clareza, precisão ou capacidade de síntese
Reduzido (8 valores)	Comunica de forma pouco clara ou pouco estruturada, apresentando dificuldades relevantes na organização das ideias e na síntese da informação
Insuficiente (4 valores)	Comunica de forma confusa ou desestruturada, não conseguindo transmitir com clareza as ideias essenciais nem apresentar um raciocínio compreensível

Cultura e Informação Geral relacionadas com a função a desempenhar – CIG	
Elevado (20 valores)	Demonstra conhecimento aprofundado das matérias relacionadas com as funções a exercer, efetuando análises críticas bem fundamentadas
Bom (16 Valores)	Demonstra bom conhecimento das matérias relacionadas com as funções a exercer, apresentando análises fundamentadas e pertinentes
Suficiente (12 valores)	Demonstra conhecimentos adequados das matérias relacionadas com as funções a exercer, revelando capacidade suficiente de análise
Reduzido (8 valores)	Demonstra conhecimentos limitados ou pouco precisos sobre as matérias relacionadas com as funções a exercer e apresenta uma análise insuficientemente fundamentada
Insuficiente (4 valores)	Não demonstra conhecimentos mínimos sobre as matérias relacionadas com as funções a exercer nem capacidade para proceder à respetiva análise

A **Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC),** expressa numa escala de 0 a 20 valores e com valoração até às centésimas, resulta da média ponderada das classificações atribuídas aos fatores de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

CEAC = (30% SC) + (30% M) + (20% CC) + (20% CIG)

7. 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:

7.1 Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2.1:

CF = (70 % PC) + (30% EAC)

7.2 Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2.2:

CF = (50 % AC) + (50 % 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 (Zélia Reigada)

PAULA CRISTINA DUARTE MATIAS
Assinado de forma digital por PAULA CRISTINA DUARTE MATIAS
Dados: 2026.09.14 13:46:28 +01'00'

CÁSSIA PAULA DA COSTA SILVA
Assinado de forma digital por CÁSSIA PAULA DA COSTA SILVA
Dados: 2026.09.14 13:53:05 +01'00'

ZÉLIA ALEXANDRA PARREIRA DOS SANTOS REIGADA
Assinado de forma digital por ZÉLIA ALEXANDRA PARREIRA DOS SANTOS REIGADA
Dados: 2026.09.14 14:24:49 +01'00'