

ATA n.º 1 (I/04537/CGI/19)**Procedimento concursal com vista ao preenchimento de doze postos de trabalho na carreira especial de inspeção e categoria de Inspetor do mapa de pessoal da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT) – Radiações Ionizantes**

Em 1 de outubro de 2019, reuniu regularmente convocado o júri do procedimento concursal para provimento de doze lugares para inspetores do mapa de pessoal da IGAMAOT, cuja abertura foi determinada, em 1 de outubro de 2019, por despacho do Sr. Inspetor-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território exarado sobre a informação interna n.º I/04519/CGI/19, que será publicado, conforme disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante designada Portaria, em Diário da República, 2.ª Série e na Bolsa de Emprego Público (BEP).

O referido procedimento concursal destina-se a candidatos com e sem vínculo de emprego público possuidores das seguintes licenciaturas: Física, Química, Engenharia Física, Física Nuclear, Biomédica, Ciência Biológica, Radiologia, Biotecnologia, Medicina Nuclear, Radioterapia e Proteção e Segurança Radiológica.

Na reunião estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

Presidente: Subinspetora-Geral, Paula Matias;

1ª Vogal Efetiva: Inspetora Diretora da Equipa de Controlo de Gestão e Informação, Cássia Silva, que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2ª Vogal Efetivo: Inspetor Diretor da Equipa Multidisciplinar de Radiações Ionizantes, Marco Candeias;

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, e cujo conteúdo funcional se encontra previsto no artigo n.º 10 do mesmo diploma.

As funções a desempenhar estão enquadradas nos domínios das competências da IGAMAOT, através da realização de ações de inspeção a entidades públicas e privadas de modo a acompanhar e a avaliar o cumprimento de normas de proteção radiológica e de segurança nuclear, o que implica a necessidade de deslocações em todo o território nacional, devendo para o efeito:

- Inspeccionar todas as práticas abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, o funcionamento de instalações e equipamentos que prossigam essas práticas e atividades, bem como a aplicação de regulamentos e os termos e condições de autorizações emitidas, e exigir a demonstração do seu cumprimento;
- Ordenar medidas corretivas, incluindo a alteração ou revogação das licenças ou registos emitidos, das condições de funcionamento ou dos procedimentos de funcionamento, ou o encerramento temporário ou definitivo das instalações, com as imposições que entender necessárias à proteção dos trabalhadores, do público em geral e do ambiente, e à mitigação dos riscos radiológicos associados às práticas;
- Aplicar as contraordenações pelo incumprimento das normas legais e regulamentares, ou dos termos e condições das licenças ou registos emitidos;
- Verificar a aplicação das ações corretivas quando sejam detetadas condições inseguras ou potencialmente inseguras em instalações onde são levadas a cabo práticas autorizadas.
- Os candidatos podem ainda desempenhar funções diretamente relacionadas com a temática das radiações ionizantes, no que respeita à criação, implementação e manutenção dos sistemas de análise de risco, apoio às atividades de planeamento das ações de inspeção, desenvolvimento/implementação de procedimentos de controlo interno de resposta a notificações e reclamações/denúncias, elaboração de documentos de apoio à atividade inspetiva, pareceres e relatórios no contexto das atividades realizadas.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Na esteira do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 5.º da Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) 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, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aplicam-se a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), caso não exerçam a opção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do mesmo diploma.
- b) Aos candidatos que não estejam abrangidos pela alínea anterior, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aplicam-se as Provas de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria, aplica-se como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, são eliminatórios, nos termos do enunciado no artigo 36.º da LTFP, quanto aos métodos obrigatórios e, a ordem constante na publicitação, quanto aos métodos facultativos.

Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria, cada método de seleção, bem como as fases que compoem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.

Os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2.1 Prova de Conhecimentos (PC)

- 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, de pergunta direta e de resposta livre (desenvolvimento), tendo a duração máxima de 90 minutos.
- Não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático, incluindo telemóveis.
- 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.

- 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 e Despacho n.º 15171/2012 (2.ª série), de 26 de novembro, alterados pelos Decreto-Lei n.º 153/2015, de 7 de agosto e Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro;
 - Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
 - Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual;
 - 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), alterado pelo Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro e Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro;
 - Regulamento (EURATOM) N.º 1493/93 DO CONSELHO, de 8 de junho de 1993, sobre transferências de substâncias radioativas entre Estados-membros;
 - Diretiva n.º 2011/70/EURATOM, do Conselho, de 19 de julho de 2011, alterada pela Diretiva n.º 2014/87/EURATOM, do Conselho, de 8 de julho de 2014, que estabelece um quadro comunitário para a gestão responsável e segura do combustível irradiado e dos resíduos radioativos;
 - Diretiva n.º 2009/71/EURATOM, do Conselho, de 25 de junho de 2009, que estabelece um quadro comunitário para a segurança nuclear das instalações nucleares;
 - Diretiva 2013/59/EURATOM, do Conselho, de 5 de dezembro de 2013, que fixa as normas de segurança de base relativas à proteção contra os perigos resultantes da exposição a radiações ionizantes;
 - Decreto-Lei n.º 227/2008, de 25 de novembro, que define o regime jurídico aplicável à qualificação profissional em proteção radiológica;
 - Decreto-Lei n.º 30/2012, de 9 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 135/2017, de 20 de outubro, que estabelece um quadro comunitário para a segurança das instalações nucleares, e cria a respetiva autoridade reguladora competente;
 - Decreto-Lei n.º 262/2012, de 17 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 135/2017, de 20 de

outubro, que estabelece as obrigações dos titulares das licenças de instalações nucleares;

- Decreto-Lei 156/2013, de 5 de novembro, que estabelece o quadro legal e regulador para a gestão responsável e segura do combustível irradiado e dos resíduos radioativos;
- Decreto-Lei n.º 127/2014, de 22 de agosto, que estabelece o regime jurídico a que ficam sujeitos a abertura, a modificação e o funcionamento dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde;
- Portaria n.º 195/2015, de 30 de junho, que prova o Regulamento de Certificação da Qualificação Profissional em Proteção Radiológica;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 122/2017, de 7 de setembro, que aprova o Programa Nacional de Gestão do Combustível Irradiado e dos Resíduos Radioativos para 2015-2019
- Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 4/2019, de 31 de janeiro, que estabelece o regime jurídico da proteção radiológica;
- Portaria n.º 136/2019, de 10 de maio, que fixa os elementos mínimos a constar do Registo Central de Doses previsto no artigo 76.º do Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro;
- Portaria n.º 137/2019, de 10 de maio, que fixa os valores dos fatores de ponderação tecidual, os valores dos fatores de ponderação da radiação e os valores e relações normalizados, previstos respetivamente nas alíneas v), x) e cv) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, com a redação conferida pela Declaração de Retificação n.º 4/2019, de 31 de janeiro;
- Portaria n.º 138/2019, de 10 de maio, que aprova os critérios de isenção e liberação, que incluem os critérios gerais e os níveis, previstos na alínea a) do n.º 1 e no n.º 3 do artigo 23.º e no n.º 7 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro;
- Portaria n.º 293/2019, de 6 de setembro - Fixa os valores das taxas a pagar pelos requerentes dos serviços prestados pela Agência Portuguesa do Ambiente, I. P. (APA), no exercício das competências previstas no Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 4/2019, de 31 de janeiro.

2.2 Avaliação Psicológica (AP)

- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo por base o perfil de competências previamente definido, a saber:
 - i. Conhecimentos especializados e experiência;

- ii. Análise da informação e sentido crítico;
- iii. Orientação para os resultados;
- iv. Tolerância à pressão e contrariedades;
- v. Adaptação e melhoria;
- vi. Relacionamento interpessoal;
- vii. Trabalho de equipa e cooperação.

- A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada, que remeterá os resultados ao júri.
- Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, com indicação da valorização de cada uma das competências avaliadas e a fundamentação do resultado final, com os seguintes níveis: Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.

2.3 Avaliação curricular (AC)

- 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)**.
- Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

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

2.3.1 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 nas áreas referidas no procedimento..... 18 Valores
- Mestrado em área relevante para as funções a exercer 19 Valores
- Doutoramento em área relevante para as funções a exercer 20 Valores

2.3.2 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 do 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 que não possuam ações de formação serão pontuados com 5 valores.

2.3.3 Quanto à **Experiência Profissional (EP)** o júri deliberou que a mesma visa ponderar o percurso profissional, relevância da experiência adquirida pelos candidatos, de acordo com os seguintes critérios:

- 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.

2.3.4 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:

AD						
Desempenho relevante		Desempenho adequado				Desempenho inadequado
5	4 a 4,99	3 a 3,99	2,5 a 2,99	2,01 a 2,49	2	1 a 1,99
20	18	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.

2.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

- Visa avaliar informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Tem por base o perfil de competências previamente definido, a saber:
 - i. Conhecimentos especializados e experiência;
 - ii. Análise da informação e sentido crítico;
 - iii. Orientação para os resultados;
 - iv. Tolerância à pressão e contrariedades;
 - v. Adaptação e melhoria;
 - vi. Relacionamento interpessoal;
 - vii. Trabalho de equipa e cooperação.
- A aplicação deste método será efetuada por técnicos especializados, com recurso, se necessário, a entidade especializada.

3 MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR

3.1 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

- Será aplicada a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios referidos anteriormente.
- Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, os 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:

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 Profissional de Seleção (CEPS)** resultará da soma dos resultados obtidos em cada fator de apreciação, num total máximo de 20 valores, o que se traduz na seguinte fórmula:

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

4 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:

4.1 Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2 alínea a):

$$- \text{CF} = (40\% \text{ AC}) + (30\% \text{ EAC}) + (30\% \text{ EPS})$$

4.2 Para os candidatos avaliados nos termos do ponto 2 alínea b):

$$- \text{CF} = (40\% \text{ PC}) + (30\% \text{ AP}) + (30\% \text{ EPS})$$

*

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 1ª Vogal efetiva (Cássia Silva), O 2º Vogal efetivo (Marco Candeias)