

ATA n.º 1 (I/05060/CGI/23)

Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado na Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT)

- **Ref.ª A – Equipa de Inspeção Ambiental (2 postos de trabalho), acessível a candidatos com Licenciatura (Área Temática Ignorada), ou grau académico superior a esta.**
- **Ref.ª B – Equipa de Controlo de Gestão de Informação, acessível a candidatos com Licenciatura em Direito, Gestão, Economia ou Administração Pública, ou grau académico superior a estas.**

Em 13 de Julho de 2023, reuniu regularmente convocado o júri do procedimento concursal para provimento de 4 (quatro) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da IGAMAOT, cuja abertura foi determinada, em 09 de junho de 2023, por despacho da Senhora Subinspetora-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território, que será 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 09 de Setembro, na sua redação atual, na BEP, acessível em www.bep.gov.pt, através do preenchimento de formulário próprio, de forma integral, na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e no sítio da internet da entidade, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

Na reunião estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

1.ª Vogal Efetiva: Maria João Rodrigues (Chefe de Equipa Multidisciplinar em Planeamento e Controlo da Atividade Inspetiva);

2.ª Vogal Efetiva: Ana Isabel Carvalho (Técnica Superior na Equipa Multidisciplinar em Gestão de Pessoal e de Processos de Contraordenação);

A 2.ª Vogal Suplente: Vitória Castro (Técnica Superior na Equipa Multidisciplinar em Gestão de Pessoal e de Processos de Contraordenação).

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

- Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de técnico superior, com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, sendo funções específicas dos postos de trabalho a prover as seguintes:

- **Ref.ª A – Equipa de Inspeção Ambiental (2 postos de trabalho):**

- O trabalhador a recrutar irá desempenhar funções na Equipa multidisciplinar Inspeção Ambiental cabendo-lhe, designadamente:

- a) Implementar e assegurar a manutenção dos sistemas de análises de risco ambiental como ferramenta de planeamento da atividade inspetiva;
- b) Apoiar as atividades de planeamento das ações de inspeção;
- c) Desenvolver/implementar procedimentos de controlo interno de resposta à estratégia de intervenção da IGAMAOT;
- d) Elaborar documentos de apoio à atividade inspetiva, pareceres e relatórios no contexto das atividades realizadas;
- e) Proceder à análise e acompanhamento de reclamações, denúncias, queixas, exposições e outras solicitações que lhe sejam atribuídas;
- f) Outras tarefas inerentes à Equipa de Inspeção Ambiental.

- **Ref.ª B – Equipa de Controlo de Gestão de Informação (2 postos de trabalho):**

- O trabalhador a recrutar irá desempenhar funções de natureza consultiva de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, na área de atuação da Equipa de Controlo de Gestão e Informação, designadamente:

- a) Participar na elaboração de instrumentos de gestão da IGAMAOT;
- b) Participar em auditorias e ações de controlo interno dos serviços e consequente monitorização das recomendações propostas;
- c) Participar na monitorização e revisão do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, Corrupção e Infrações Conexas;

- d) Elaborar inquéritos de opinião/satisfação dos clientes internos e respetivos relatórios de análise com recomendações e oportunidades de melhoria;
- e) Assegurar o controlo e acompanhamento dos procedimentos de recursos humanos, contratação pública, execução orçamental e de outras atividades de funcionamento interno no âmbito do modelo de Prestação Centralizada de Serviços em que a IGAMAOT se encontra inserida;
- f) Elaborar informações, pareceres, regulamentos e normas relativas ao funcionamento interno da IGAMAOT;
- g) Assegurar a gestão corrente e o controlo permanente dos processos de contraordenação;
- h) Outras tarefas inerentes à atividade da Equipa de Controlo de Gestão e Informação.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO

No presente recrutamento, e considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, na sua redação atual, e das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios: - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, como método facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de avaliação complementar.

2.1 Prova de Conhecimentos (PC), a qual:

Será aplicada aos candidatos que:

- Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura;
- Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica diretamente relacionados com as exigências da carreira e categoria de Técnico Superior, em especial sobre as seguintes temáticas:

- **Ref.ª A – Equipa de Inspeção Ambiental (2 postos de trabalho):**

- Orgânica e enquadramento legal da IGAMAOT (Decreto-Lei n.º 23/2012, de 1 de fevereiro, na sua redação atual, e Despacho n.º 15171/2012 (2.ª série), de 26 de novembro);
- Estrutura matricial da IGAMAOT (Portaria n.º 266/2015, de 31 de agosto, na sua redação atual);
- Regulamento de horário de trabalho da IGAMAOT (Despacho n.º 13742/2014, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 219, de 12 de novembro);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);
- Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual);
- Regime geral de proteção de denunciadores de infrações (RGPDI) (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro);
- Manual de Procedimentos de Gestão de Reclamações e Denúncias na IGAMAOT (Despacho n.º 1681/2020, de 5 de fevereiro de 2020);
- Regime geral da prevenção de corrupção (RGPC) (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

- **Ref.ª B – Equipa de Controlo de Gestão de Informação (2 postos de trabalho):**

- Orgânica e enquadramento legal da IGAMAOT (Decreto-Lei n.º 23/2012, de 1 de fevereiro, na sua redação atual, e Despacho n.º 15171/2012 (2.ª série), de 26 de novembro);
- Estrutura matricial da IGAMAOT (Portaria n.º 266/2015, de 31 de agosto, na sua redação atual);
- Regulamento de Horário de Trabalho da IGAMAOT (Despacho n.º 13742/2014, publicado no D.R., 2.ª série, n.º 219, de 12 de novembro);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);
- 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);
- Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual);

- Princípios e Normas a que obedece a organização da Administração Direta do Estado (Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual);
- Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos (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, 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);
- Mecanismo Nacional Anticorrupção e regime geral de prevenção da corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro);
- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto).

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:

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

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 | 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 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 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:

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.

2.2.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

- 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:

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:

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

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 da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

*

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.

Maria João de Almeida Rodrigues

A 1.ª Vogal Efetiva (Maria João Rodrigues)

Ana Isabel Carvalho

A 2.ª Vogal Efetiva (Ana Isabel Carvalho)

Vitória Isabel S. Castro

A 2.ª Vogal Suplente (Vitória Castro)