

## Ata n.º 1 (I/07137/CGI/23)

**Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 12 (doze) 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 B - Avaliação e Acompanhamento do Ordenamento do Território e da Conservação da Natureza (2 postos de trabalho), Geografia, Planeamento e Gestão do Território, Arquitetura, Arquitetura Paisagista, Engenharia Civil, Engenharia do território, Biologia e Direito.**

Em 27 de novembro de 2023, reuniu regularmente convocado o júri do procedimento concursal para provimento de 12 (doze) postos de trabalho na carreira e categoria de inspetores do mapa de pessoal da IGAMAOT, cuja abertura foi determinada, em 08 de novembro de 2023, 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/06621/CGI/23, 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 Efetivo:** Cristina Branco (Inspetora-Diretora da Equipa de Avaliação e Acompanhamento do Ordenamento do Território e da Conservação da Natureza).

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:

• **Ref.ª B – Avaliação e Acompanhamento do Ordenamento do Território e da Conservação da Natureza (2 postos de trabalho):**

Os candidatos deverão assegurar a realização de ações de inspeção e auditorias com vista ao acompanhamento e avaliação da legalidade no domínio do ordenamento do território e da conservação da natureza; a emissão de pareceres, estudos e informações nas referidas áreas e promoção da instrução, análise e acompanhamento de processos de inspeção e restantes processos administrativos relacionados com os domínios de atuação das equipas multidisciplinares. Os candidatados devem deter experiência no domínio da avaliação da legalidade e das práticas administrativas a esta associada, com incidência na aplicação dos regimes jurídicos no âmbito do ordenamento do território e da conservação da natureza, e demais regimes conexos com estes domínios de intervenção, para além de conhecimentos sobre o funcionamento e operação de bases de dados com informação geográfica.

## **2. 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:
  - Avaliação e Acompanhamento do Ordenamento do Território e da Conservação da Natureza: - Orgânica e enquadramento legal da IGAMAOT (Decreto-Lei n.º 23/2012, de 1 de fevereiro, na sua redação atual e Despacho n.º 10466/2017, de 30 de novembro);
  - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, 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, na sua redação atual);

- 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, na sua redação atual); - Lei da Água (Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, na sua redação atual);
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual);
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na sua redação atual e regulamentado pela Portaria n.º 419/2012, de 20 de dezembro);
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, na sua redação atual); - Regime Jurídico da Rede Natura 2000 (Decreto-Lei n.º 140/99, de 22 de maio, na sua redação atual);
- Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade (Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho, na sua redação atual);
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual);
- Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na sua redação atual);
- Regime de proteção das albufeiras de águas públicas de serviço público e das lagoas ou lagos de águas públicas (Decreto-Lei n.º 107/2009, de 15 de maio, 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 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:

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

<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

<b>Capacidade de comunicação – CC</b>	
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

<b>Cultura e Informação Geral relacionadas com a função a desempenhar – CIG</b>	
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 das seguintes fórmulas:

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

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

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

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

\*

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 1.ª Vogal Efetiva (Cássia Silva) A 2.ª Vogal Efetiva (Cristina Branco)**