

**ATA n.º 1 (I/04079/CGI/22)**

**Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 11 (onze) 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 C – Equipa de Avaliação do Desempenho e da Gestão Administrativa e Financeira (1 posto de trabalho)**, acessível a candidatos, preferencialmente, nas seguintes áreas: economia, finanças, gestão, administração pública, contabilidade, auditoria ou similares.

Em 27 de junho de 2022, reuniu regularmente convocado o júri do procedimento concursal para provimento de 11 (onze) postos de trabalho na carreira e categoria de inspetores do mapa de pessoal da IGAMAOT, cuja abertura foi determinada, em 04 de maio de 2022, 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/03010/CGI/22, 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 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, 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:** Anabela Adónis (Inspetora-Diretora da Equipa de Avaliação do Desempenho e de Gestão Administrativa e Financeira).

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 C – Equipa de Avaliação do Desempenho e da Gestão Administrativa e Financeira (1 posto de trabalho).**

Os candidatos deverão:

- Efetuar auditorias aos sistemas e procedimentos de controlo interno dos serviços e organismos da área de atuação abrangidas pelas Tutelas da IGAMAOT, no âmbito do Sistema de Controlo Interno (SCI) da Administração Financeira do Estado;
- Assegurar a realização de ações de auditoria administrativa e financeira aos serviços e organismos abrangidos pelas Tutelas da IGAMAOT, bem como de inspeção a entidades públicas e privadas relativas ao cumprimento das normas fiscais ambientais;
- Proceder a inspeções, sindicâncias, inquéritos e averiguações aos serviços e organismos da área de atuação abrangidas pelas Tutelas da IGAMAOT;
- Garantir o exercício do controlo técnico sobre os serviços e organismos das áreas de atuação abrangidas pelas Tutelas da IGAMAOT nas matérias em que exerça a sua atividade inspetiva;
- Realizar inspeções à execução de projetos financiados por organismos abrangidos pelas Tutelas da IGAMAOT a entidades públicas e privadas;
- Organizar e manter atualizada a documentação respeitante ao SCI;
- Certificar a gestão e administração de fundos ou património do Estado gerido por entidades privadas;
- Acompanhar a execução de ações com vista à regularização do incumprimento de normas legais e regulamentares, diretivas e instruções ministeriais e das deficiências de funcionamento detetados no âmbito das ações inspetivas;
- Assegurar a elaboração de estudos, informações e pareceres sobre matérias da sua competência, assim como participar na elaboração de diplomas legais;
- Proceder à análise e acompanhamento de reclamações, denúncias, queixas, exposições e outras solicitações que lhe sejam distribuídas, bem como dar respostas à Tutela e Grupos Parlamentares no âmbito da sua área de intervenção.

## **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:

- **Ref.ª C – Equipa de Avaliação do Desempenho e da Gestão Administrativa e Financeira (1 posto 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);
- 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);
- Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 166/98, de 25 de junho);
- Lei de Enquadramento Orçamental (Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, 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);
- Lei de Bases da Contabilidade Pública (Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro);
- Regime da Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na sua redação atual);
- Regime de Tesouraria do Estado (Decreto-Lei n.º 191/99, de 5 de junho, na sua redação atual);
- Regime dos Códigos de Classificação Económica das Receitas e Despesas Públicas (Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua redação atual);
- Estatuto do Gestor Público (Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual);
- Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, 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);
- 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, na sua redação atual);
- Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, 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);
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas (Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual);
- Lei-Quadro dos Institutos Públicos (Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual);
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, 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 valorização 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 valorização:

- 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:

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 a legislação 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

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 das seguintes fórmulas:

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

-  **$CF = (70 \% PC) + (30 \% EPS)$**

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

-  **$CF = (70 \% AC) + (30 \% EPS)$**

-

\*

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 (Anabela Adónis)**