

## Ata n.º 1 (I/07141/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 D - Controlo de Gestão e Informação (1 posto de trabalho), Gestão, Economia, Administração Pública, Auditoria, Estatística, Informática.**

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 Efetiva:** Cláudia Loureiro (Chefe de Equipa Multidisciplinar de 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**

- 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 D – Controlo de Gestão e Informação (1 posto de trabalho)**

Avaliação dos procedimentos de controlo interno nas áreas de atuação da IGAMAOT, contribuindo para o seu aperfeiçoamento contínuo; realização de análises e recomendações sobre as atividades revistas para melhoria do funcionamento interno dos serviços; gestão e controlo da informação interna e produção dos indicadores de avaliação de gestão e de desempenho necessários à tomada de decisão; realização de auditorias internas a procedimentos e ao Sistema de Gestão da IGAMAOT; proceder a inspeções, sindicâncias, inquéritos e averiguações na área de informática.

## **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:
  - 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);
  - Regime da Carreira Especial de Inspeção (Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto);
  - Código de Ética e Conduta da IGAMAOT;
  - Plano de Atividades de 2023 da IGAMAOT;
  - Relatório de Atividades de 2022 da IGAMAOT;
  - Regulamento Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto);
  - 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);
  - 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);
  - 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);
  - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, 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);
  - Lei Quadro das Contraordenações Ambientais (Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual);
  - Regime Geral das Contraordenações (Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual);
  - Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

## **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 carácter 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 (Cláudia Loureiro)**