

ATA n.º 1 (I/04082/CGI/22)

Procedimento concursal com vista ao preenchimento de 3 (três) 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.º B – Equipa de Controlo de Gestão de Informação (1 posto de trabalho)**, acessível a candidatos com Licenciatura, preferencialmente, em Administração Pública, ou grau académico superior a esta.

Em 27 de junho de 2022, reuniu regularmente convocado o júri do procedimento concursal para provimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da IGAMAOT, cuja abertura foi determinada, em 06 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/03054/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: Cássia Silva (Inspetora-Diretora da Equipa de Controlo de Gestão e Informação);

1.ª Vogal Efetiva: Cláudia Loureiro (Inspetora - Chefe de Equipa Multidisciplinar em Gestão de Pessoal e de Processos de Contraordenação e Equipa de Controlo de Gestão e Informação);

2.ª Vogal Efetiva: Cristina Canheto (Inspetora-Diretora da Equipa de Contraordenações, Assuntos Jurídicos e Investigação Criminal).

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 art.º 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 B – Equipa de Controlo de Gestão de Informação (1 posto de trabalho):**

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 e das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção obrigatórios: - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da referida Portaria, como método complementar - 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 sem exercício de funções técnicas superiores 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 e categoria de Técnico Superior, em especial sobre as seguintes temáticas:

• Ref.ª B – Equipa de Controlo de Gestão de Informação (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);
- 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 todas as atribuições, competências caracterizadoras do posto de trabalho em causa (identificadas nas alíneas a) a h) do ponto 1) , bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições ou competências.
- 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 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 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 dois meses 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:

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

*

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.

A Presidente (Cássia Silva), A 1.ª Vogal Efetiva (Cláudia Loureiro), A 2.ª Vogal Efetiva (Cristina Canheto)