

## Universidade de Lisboa – Instituto Superior de Agronomia

Publicado no DR, 2.<sup>a</sup> Série, n.º 190, de 3 de outubro, Aviso (extrato) n.º 15483/2019

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e na categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Núcleo de Recursos Humanos, da Direção Administrativa e Financeira, do Instituto Superior de Agronomia.**

1 - Nos termos dos n.os 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho do Presidente do Instituto Superior de Agronomia (ISA), proferido em 9 de setembro de 2019, dado nos termos do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso na Bolsa de emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho para as funções correspondentes à carreira e categoria de Técnico Superior previstas e não ocupadas no mapa de pessoal do ISA, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - Caso se verifique a previsão nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final.

3 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional - INA, que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

5 - Legislação aplicável - O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP), na sua redação atual, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

6 - Âmbito do recrutamento - O presente recrutamento foi precedido de despacho reitoral de 29 de agosto de 2019, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n.os 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP.

7 - Local de trabalho - Instituto Superior de Agronomia, sito na Tapada da Ajuda, 1349 – 017 Lisboa.

8 - Caracterização do posto de trabalho - Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de Técnico Superior, tal como descrito no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, e de acordo com as atividades inerentes às funções exercidas no âmbito do Núcleo de Recursos Humanos da Direção Administrativa e Financeira do ISA, nomeadamente assegurar a gestão de todo o tipo de processos e de atos referentes aos trabalhadores do ISA independentemente do tipo de vínculo ou da carreira onde estão inseridos; assumir a responsabilidade das remunerações e de garantia da proteção e benefícios sociais, competindo -lhe garantir o correto processamento de vencimentos, abonos e benefícios sociais; assegurar a gestão de todo o tipo de processos e de atos referentes aos bolsiros do ISA; promover a avaliação, a gestão de competências e a formação dos trabalhadores do ISA não docentes e não investigadores, de acordo designadamente com o seguinte perfil de competências:

- a) No âmbito do recrutamento e seleção de pessoal;
- b) Nos processos de avaliação (SIADAP) e formação de pessoal;
- c) No processamento de vencimentos e bolsas, e no apuramento dos valores a pagar e a entregar ao nível das retenções legais e facultativas;
- d) Na preparação de reportes mensais e periódicos obrigatórios;

- e) No desenvolvimento da medicina no trabalho;
- f) No controlo da assiduidade, das férias e das faltas;
- g) Na organização dos processos individuais de arquivo dos trabalhadores;
- h) Na utilização da ferramenta SAP para a organização e gestão dos recursos humanos;
- i) Na organização dos processos de aposentação;
- j) Na instrução e organização dos acidentes em serviço;
- k) Na preparação de declarações sobre a situação profissional dos trabalhadores;
- l) Em outros assuntos ligados à gestão corrente dos recursos humanos.

9 - Posicionamento remuneratório - 2.<sup>a</sup> posição remuneratória da carreira e categoria de Técnico Superior, nível 15 da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de (euro) 1.201,48 (mil, duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

10 - Requisitos de admissão:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente, deter:

i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

ii) 18 anos de idade completos;

iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

b) Ser detentor de licenciatura ou grau superior, preferencialmente em Gestão de Recursos Humanos, Direito, Gestão e Administração Pública, a que corresponde o grau de complexidade 3, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

11 - Para efeitos do disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11.1 - Tendo em conta os procedimentos em curso no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), considera-se em situação análoga à prevista no número anterior os candidatos que, na sequência de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do Governo competentes, aguardem conclusão do correspondente procedimento que só a eles diga respeito.

12 - Formalização das candidaturas:

12.1 - Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de emprego público (BEP).

12.2 - Forma - As candidaturas deverão ser submetidas em suporte papel, obrigatoriamente, mediante preenchimento do formulário tipo aprovado pelo Despacho (extrato) Nº 11321/2009, publicado no Diário da República, 2.<sup>a</sup> série,, n.º 89, de 08 de maio de 2009, e o envio dos anexos nele referidos, disponível em <https://www.isa.ulisboa.pt/daf/nrh/concursos/nao-docentes>, podendo ser entregues pessoalmente no Serviço de Expediente do Instituto Superior de Agronomia, nos dias úteis das 10.00 às 12.00 horas e das 14.00 às 16.00 horas ou remetidas por correio registado e com aviso de receção, dirigidas ao Presidente do Instituto Superior de Agronomia, para: Instituto Superior de Agronomia, Núcleo de Recursos Humanos, Tapada da Ajuda, 1349-017 Lisboa, até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, dos seguintes documentos:

- *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado;

- Fotocópia legível de certificado de habilitações literárias;

- Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;

Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, para além dos elementos acima referidos, deverão, igualmente, apresentar:

- Declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

- O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato.

12.3 - Nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2009, a não apresentação dos documentos atrás referidos determina a exclusão dos candidatos.

12.4 - É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

12.5 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

12.6 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 - Métodos de seleção:

13.1 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

13.2 - Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar 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, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

13.3 - Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

13.3.1 - Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A Prova de Conhecimentos (gerais e específicos), realizada de forma individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais.

13.3.2 - Temas da prova de conhecimentos:

a) Administração Pública

- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

b) Orgânica e funcionamento do Instituto Superior de Agronomia (ISA) e o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior

- Estatutos do ISA - Despacho n.º 2968/2018 Diário da República, 2.ª série — N.º 58 — 22 de março de 2018;
- Regulamento Orgânico dos Serviços do ISA, Deliberação n.º 963/2015, 2ª série, n.º 103 de 28 de maio de 2015;

- Regime jurídico das instituições de ensino superior - Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

c) Temas específicos da atividade na área de Recursos Humanos

- i) Higiene e segurança no trabalho;
- ii) Acolhimento e atendimento;
- iii) Comunicação administrativa;
- iv) Simplificação de procedimentos;
- v) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- vi) Gestão de recursos Humanos;
- vii) Estatuto do Bolseiro de Investigação.

13.3.3 - Bibliografia necessária: Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Estatutos ISA, homologados pelo Despacho n.º 2968/2018, de 5 de março, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, na sua redação atual; Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua redação atual e Constituição da República Portuguesa.

13.4 - Avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 8 do presente Aviso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.5 - Avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

13.6 - Entrevista Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.7 - Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.8 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar;

13.9 - A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS

Ou

CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS

13.10 - Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13.11 - Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal;
- d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;
- e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

13.12 - Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13.13. A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção é equivalente à desistência do presente procedimento concursal

14 - Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os critérios de apreciação e de ponderação do método de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais são publicitadas no sítio da Internet da entidade.

15 - Exclusão e notificação dos candidatos - Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 - A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

17 - Critérios de ordenação preferencial

17.1 - Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

17.2 - Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

18 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

18.1 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Instituto Superior de

Agronomia, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.<sup>a</sup> série, com informação sobre a sua publicitação.

19 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido por 18 meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019.

20 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

21 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente aviso é publicitado no Diário da República, 2.<sup>a</sup> série, por extrato, bem como no sítio da Internet do Instituto Superior de Agronomia e na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2.<sup>a</sup> série.

22 - Composição e identificação do júri:

Presidente: Maria José Gama da Silva Cunha, Secretária do Instituto Superior de Agronomia;

Vogais efetivos:

Orlanda Cristina Ramos Timas, Coordenadora do Núcleo de Orçamento, Contabilidade e Faturação da Direção administrativa e Financeira do ISA;

Ana Maria Braga de Sousa e Brito Tapada, Técnica Superior, do Núcleo de Recursos Humanos da Direção Administrativa e Financeira do ISA.

Vogais suplentes:

Cátia Cristina Marques Miguel, Coordenadora do Núcleo de Compras, Aprovisionamento e Expediente, da Direção Administrativa e Financeira do ISA;

Rita Sofia Marques dos Santos Lourenço, Técnica Superior de Núcleo de Orçamento, Contabilidade e faturação da Direção Administrativa e Financeira do ISA.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal que lhe suceder na ordem supra referida.

09 de setembro de 2019 – O Presidente do Instituto Superior de Agronomia, António Guerreiro de Brito.