



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

ATA I

Aos 20 dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas catorze horas, reuniu, nas instalações do Instituto Superior de Agronomia (ISA) da Universidade de Lisboa, sitas na Tapada da Ajuda, 1349-017 Lisboa, o Júri do procedimento em epígrafe, designado por Despacho de 9 de setembro de 2019, do Presidente do Instituto Superior de Agronomia, constituído por:

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 da Universidade de Lisboa;

A Presidente do Júri deu início à reunião apresentando a ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a qual foi aceite por todos os membros de Júri:

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:
 - a) Prova de conhecimentos (PC);
 - b) Avaliação Psicológica (AP);
 - c) Avaliação Curricular (AC);
 - d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
 - e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
3. Sistema de valoração final.
4. Aprovação da prova de conhecimentos e fichas dos respetivos critérios de correção, de avaliação curricular e de ficha de entrevista profissional de seleção.



Em resultado das deliberações da presente ata e da informação/proposta que autorizou a abertura do presente procedimento, será elaborado o respetivo Edital de Concurso e Aviso para publicitação no diário da República e Bolsa de Emprego Público.

I. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:

Os requisitos gerais são os previstos no artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os requisitos específicos são a titularidade de Grau de Licenciado ou superior, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Os requisitos preferenciais são os seguintes:

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.

II. Forma de apresentação da candidatura:

Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas deverão ser submetidas em suporte papel, obrigatoriamente, mediante preenchimento do formulário tipo aprovado pelo Despacho (extrato) N.º 11321/2009, publicado no Diário da República, 2.ª 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, até três dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato.

Métodos de seleção e fixação dos respetivos parâmetros:

A – Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- i) Métodos de seleção obrigatórios: Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);
- ii) Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

B – Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto se afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, a competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a adotar serão:

- i) Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- ii) Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Face ao exposto o Júri deliberou para cada método de seleção o seguinte:



2.a) Prova de Conhecimentos

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções.

A prova será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

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.

A Prova apresenta a forma escrita e admite a consulta da Bibliografia autorizada.

A Prova será de escolha múltipla, sendo atribuída a valoração de 0,5 valores a cada pergunta respondida corretamente e 0,25 valores a cada pergunta respondida de forma incorreta.

Apenas é admitida uma resposta certa, nas opções de escolha múltipla, para cada pergunta.

A prova de conhecimentos apresenta um coeficiente de ponderação de 45% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

Os candidatos que obtiverem uma pontuação até 9,5 valores (exclusive) serão excluídos do processo de seleção.

Aos candidatos com valoração negativa será atribuída a nota de 0 (zero) valores.

Temas da prova de conhecimentos:

- a) Administração Pública
 - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-lei nº 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, nº 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.

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.

O modelo da Prova de Conhecimentos consta como **Anexo I** a esta ata.

2.b) Avaliação Psicológica (AP)

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. 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.

A avaliação psicológica apresenta um coeficiente de ponderação de 25% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

2.c) Avaliação Curricular (AC)

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.

A avaliação curricular apresenta um coeficiente de ponderação de 45% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

Deliberou o Júri definir, atendendo à natureza do cargo posto a concurso e à complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, que este fator de avaliação (AC) seja obtido através da média aritmética ponderada dos seguintes elementos:

- Habilitação Académica;
- Experiência Profissional;
- Formação Profissional;
- Avaliação de Desempenho.

de acordo com a seguinte fórmula e com valor arredondado até às centésimas:

$$AC = \frac{HA + (3*EP) + (2*FP) + AD}{7}$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Mais deliberou o Júri, atribuir as seguintes valorações, tendo em vista objetivar a apreciação do percurso curricular dos candidatos em função da exigência do lugar posto a concurso:

Habilitação Académica (HA)

	Fora da área de atuação	Na área de atuação
Licenciatura	10 valores	16 valores
Mestrado	12 valores	18 valores
Doutoramento	14 valores	20 valores

Experiência Profissional (EP)

I.º Subfactor – Experiência na área de atuação:

S



AK

d

	Fora da área de atuação	Na área de atuação
Experiência profissional	0 valores	14 / 18 / 20 valores

A experiência profissional na área de atuação é avaliada tendo em conta as atividades a desenvolver no âmbito do lugar posto a concurso, a saber:

- No âmbito do recrutamento e seleção de pessoal;
- Nos processos de avaliação (SIADAP) e formação de pessoal;
- No processamento de vencimentos e bolsas, e no apuramento dos valores a pagar e a entregar ao nível das retenções legais e facultativas;
- Na preparação de reportes mensais e periódicos obrigatórios;
- No desenvolvimento da medicina no trabalho;
- No controlo da assiduidade, das férias e das faltas;
- Na organização dos processos individuais de arquivo dos trabalhadores;
- Na utilização da ferramenta SAP para a organização e gestão dos recursos humanos;
- Na organização dos processos de aposentação;
- Na instrução e organização dos acidentes em serviço;
- Na preparação de declarações sobre a situação profissional dos trabalhadores;
- Em outros assuntos ligados à gestão corrente dos recursos humanos.

avaliadas da seguinte forma:

Experiência em 1 a 6 (uma a seis) atividades – 14 valores

Experiência em 7 a 11 (sete a onze) atividades – 18 valores

Experiência em 12 (doze) atividades – 20 valores

2.º Subfactor – Número de anos de experiência:

Experiência	Valoração
Pelo menos um ano em funções similares	12 valores
Entre 2 a 4 anos m funções similares	14 valores
Entre 5 a 10 anos em funções similares	16 valores
Mais de 10 anos, até 15 anos, em funções similares	18 valores
Mais de 15 anos, em funções similares	20 valores

A avaliação final da experiência profissional resulta da média aritmética simples das pontuações obtidas dos dois subfactores em avaliação.



Formação Profissional (FP):

Neste item será ponderada a participação, nos últimos cinco anos, em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato(a), **relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso**, não deixando, porém, de valorizar os candidatos(as) que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis.

Este item será valorado até um máximo de vinte valores, de acordo com o seguinte:

Tipo de formação (em função do lugar a prover)	Duração da formação		
	= < 12 horas	>12 ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico na área do concurso	2	4	6
Com interesse complementar	1	2	3

- Serão consideradas ações "com interesse específico", as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações "com interesse complementar", as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo ou catorze horas por ECTS em cursos homologados.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item "com interesse complementar".

Assim, em conformidade, o júri elaborou a Ficha da Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata (**Anexo II**), de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho dos candidatos, relativa ao último período avaliado, o qual não pode ser superior a 3 anos:

Em que:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	18 valores



Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

ENTREVISTA

2.d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A 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.

A entrevista de avaliação de competências um coeficiente de ponderação de 25% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

2.e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A 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 seguintes parâmetros a avaliar:

- a) **Orientação para resultados** – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- b) **Planeamento e organização**: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- c) **Análise da informação e sentido crítico**: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico,
- d) **Conhecimentos especializados e experiência**: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

e) **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Notas: cada competência 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.

A classificação final da entrevista pública expressa na escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas) será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$E = \frac{\text{Comp.a) + Comp.b) + Comp.c) + Comp.d) + Comp.e)}{5}$$

Em que

E = Classificação da Entrevista profissional de seleção

Competência a) = Orientação para resultados

Competência b) = Planeamento e organização

Competência c) = Análise da informação e sentido crítico

Competência d) = Conhecimentos especializados e experiência

Competência e) = Relacionamento interpessoal

Para apoio à Entrevista será utilizada a Ficha de Entrevista Pública, que se anexa (**Anexo III**) e que constitui parte integrante da presente ata.

A entrevista profissional de seleção apresenta um coeficiente de ponderação de 30% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

A convocatória para a entrevista pública será efetuada por escrito através de correio eletrónico, não obstante poder ser efetuado contato telefónico quando a urgência ou natureza do ato assim o justifique.

III Sistema de classificação final:

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:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \quad \text{Ou} \quad CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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.

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.

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

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.

Critérios de ordenação preferencial

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.

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.

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.

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.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

IV. Aprovação da Prova de Conhecimentos e fichas dos respetivos critérios de correção, de avaliação curricular e ficha de entrevista profissional de seleção

Foi deliberado aprovar:

- a) Modelo da Prova de Conhecimentos;
- b) Fichas Individuais de Avaliação Curricular;
- c) Fichas Individuais de Entrevista Profissional de Seleção.

que constam como anexos I, II e III, respetivamente (não acessíveis para consulta).

Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva-se o Júri, no direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas dezasseis horas, de que se lavrou a presente ata, escrita em doze páginas, a qual depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada.

O Júri:



(Maria José Gama da Silva Cunha)

Presidente



(Orlanda Cristina Ramos Timas)

1.º Vogal Efetivo



(Ana Maria Braga de Sousa e Brito Tapada)

2.º Vogal Efetivo

Anexo I – Modelo de Prova de Conhecimentos
Anexo II – Ficha da Avaliação Curricular
Anexo III - Ficha Individual de Entrevista Pública