



INSTITUTO  
SUPERIOR DE  
AGRONOMIA  
Universidade de Lisboa

**Procedimento Concursal Comum para o Preenchimento de 4 Postos de Trabalho na Carreira e Categoria de Técnico Superior, do Mapa de Pessoal do Instituto Superior de Agronomia, para Diversas Áreas, na Modalidade de Vínculo de Emprego Público por Tempo Indeterminado, Restrito a Candidatos Abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP)**

**Bolsa de Emprego Público: OE202011/0654**

### **Ata n.º 1**

Ao dia seis do mês de novembro de dois mil de vinte reuniu o júri do procedimento concursal para ocupação de 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia (ISA), para diversas áreas, na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários na administração pública (PREVPAP) aberto por despacho do Presidente do ISA de 6 de novembro de 2020.

O júri foi constituído por Margarida Isabel Novaes Santana Alho, Secretária do ISA e Presidente do Júri, por Margarida Isabel Silva Leite, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos do ISA e primeira vogal e por Nuno Miguel Duarte Rosado, Técnico Superior na Divisão de Infraestruturas Segurança e Ambiente e segundo vogal.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos métodos de seleção a utilizar;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
3. Sistema de valoração final.
4. Aprovação das fichas de Avaliação Curricular da Entrevista Profissional de Seleção.

#### **I - Métodos de seleção**

De acordo com o estipulado no n.º6 do artigo 10º da Lei n.º112/2017, de 29 de dezembro, o júri deliberou serem aplicáveis os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), sendo fator



de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

MMA  
Leit  
JW

## 2. Valoração e critérios dos métodos de seleção

### 2.1.1 Avaliação Curricular (AC)

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), e a Experiência Profissional (EP) ponderada de acordo com o tempo de exercício das funções caracterizadoras dos postos de trabalho em causa. Não será considerado o fator de ponderação Avaliação de Desempenho, uma vez que nenhum dos candidatos abrangidos pelo PREVPAP no ISA possui avaliação de desempenho que possa ser considerada.

A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0.30*HA) + (0.20*FP) + (0.50*EP)$$

#### 2.1.1.1 Habilitação Académica (HA)

Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. A habilitação requerida é licenciatura ou bacharelato; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação de nível inferior. A classificação relativa a este item será atribuída do modo expresso na escala seguinte:

Doutoramento – 20 valores;

Mestrado – 19 valores;

Licenciatura/ Bacharelato:

Com a classificação final entre 16-20 valores – 18 valores;

Com a classificação final entre 14-15 valores – 16 valores;

Com a classificação final entre 12-13 valores – 14 valores;

Com a classificação final entre 10-11 valores – 12 valores.



MM  
Lato  
NW

### 2.1.1.2 Formação Profissional (FP)

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao desempenho das funções dos postos de trabalho em causa e desde que devidamente comprovadas pelo respetivo certificado.

A classificação final de FP resulta da aplicação da escala seguinte:

Sem formação – 4 valores;

Até 10 horas – 8 valores;

Mais de 10 e até 30 horas – 12 valores;

Mais de 30 e até 100 horas – 16 valores;

Mais de 100 horas – 20 valores.

No caso de formação cujo certificado não mencione a respetiva duração, serão consideradas unicamente 7 horas de formação.

Para efeitos de contabilização das horas de formação, será considerada a seguinte escala de conversão, se necessário:

1 dia – 7 horas;

1 semana – 35 horas;

1 mês – 140 horas.

### 2.1.1.3 Experiência Profissional (EP)

Será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades relevantes aos postos de trabalho em causa, de acordo com a seguinte escala:

Até 3 meses: 4 valores;

Superior a 3 meses e até 6 meses: 8 valores;

Superior a 6 meses e até 1 ano: 12 valores;

Superior a 1 ano e até 2 anos: 14 valores;

Superior a 2 anos e até 4 anos: 16 valores;

Superior a 4 anos e até 6 anos: 18 valores;

Superior a 6 anos: 20 valores.



UMA  
de  
JW

### 2.1.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A 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:

- 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:

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



MM  
Hinc  
NW

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.

### 3. 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 da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

Em que:

**AC** = Avaliação Curricular

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

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.



MA  
JCB  
N

Os candidatos aprovados no método de Avaliação Curricular a convocar para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, 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.

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 de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na BEP; afixada em local visível e público nas instalações dos Serviços do ISA, no Edifício Principal – Tapada da Ajuda, 1349-017 Lisboa, e disponibilizada no sítio do ISA em <https://www.isa.ulisboa.pt/daf/nrh/concursos/nao-docentes>; sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

#### **4. Aprovação das fichas de avaliação curricular e de entrevista profissional de seleção**

Foi deliberado aprovar:

- a) Fichas Individuais de Avaliação Curricular;



b) Fichas Individuais de Entrevista Profissional de Seleção.  
que constam como anexos I e II, 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, o Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas dezasseis horas, de que se lavrou a presente ata, escrita em dez páginas, a qual depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada.

O Júri

Margarida Isabel Novaes Santana Alho  
Presidente

Margarida Isabel Silva Leite

1º Vogal

Nuno Miguel Duarte Rosado

2º Vogal