

MM



SR

Ata n.º I

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e na categoria de Assistente Técnico, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas 10 horas, nas instalações do Instituto Superior de Agronomia, sito na Tapada da Ajuda, reuniu o Júri do procedimento em epígrafe, designado por Despacho do Presidente do Instituto Superior de Agronomia, constituído por:

Presidente: Margarida Isabel Novaes Santana Alho, Secretária do ISA;

1.ª Vogal efetiva: Margarida Isabel Silva Leite, Coordenadora do Núcleo de Pessoal e Desenvolvimento Profissional, da Divisão de Recursos Humanos do ISA;

2.ª Vogal efetiva: Sílvia Martins Ribeiro, Técnica Superior do Núcleo de Orçamento, Contabilidade e Faturação da Divisão Financeira e de Contratação do ISA;

A Presidente do Júri deu início à reunião apresentando a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 14.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 (doravante designada por Portaria):

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 dos postos de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:

Os requisitos gerais são os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Constituem condições preferenciais:

- a) Experiência mínima de dois anos, com desempenho das funções referidas no ponto 8;
- b) Experiência na utilização de aplicações informáticas, designadamente processadores de texto e folhas de cálculo;
- c) Boa capacidade de comunicação;
- d) Facilidade no relacionamento interpessoal;
- e) Capacidade de trabalho por objetivos e espírito de equipa.

Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos a experiência e conhecimentos comprovados, na área de atividade, conforme caracterização dos postos de trabalho descritos.

Forma de apresentação da candidatura:

Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, mediante preenchimento do formulário tipo, de candidatura, disponível <https://www.isa.ulisboa.pt/daf/nrh/concursos/nao-docentes> (separador Documentos de apoio/ Formulário de Candidatura a Procedimento Concursal), até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, dos seguintes documentos:

- *Curriculum vitae* detalhado e atualizado;
- Fotocópia legível de certificado de habilitações literárias;
- 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, para efeitos da al. c) do n.º I do artigo 5.º da Portaria, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa aos dois últimos períodos (biénios).
- 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 sejam referidas no respetivo Curriculum vitae, para efeitos do n.º 4 do artigo 20.º da Portaria.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

2. Métodos de seleção e fixação dos respetivos parâmetros:

A – Nos termos do n.º I do artigo 36.ª 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);

C – Nos termos do artigo 6.º da Portaria, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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

MA
SR.
Os candidatos serão convocados no dia seguinte à conclusão dos prazos aplicáveis à audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo, através de correio eletrónico, para, no prazo máximo de 5 dias úteis realizarem os métodos de seleção, com a indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, sendo faseada a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

A aplicação das provas num único momento, está condicionada à capacidade de aplicação do método de seleção “Avaliação psicológica” por parte da entidade contratada para o efeito, tendo em conta o racional económico/financeiro do número de candidatos a serem sujeitos a este método, e aos prazos para entrega dos resultados da sua aplicação.

A seguir encontram-se definidas as três fases de seleção para os **candidatos sem relação contratual pré-estabelecida:**

- 1ª Fase – Prova de conhecimentos (**PC**);
- 2ª Fase – Avaliação psicológica (**AP**);
- 3ª Fase – Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**)

em que a **Classificação Final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma **valoração inferior a 9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados o método ou fase seguintes.

Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria gerais e se encontrem a executar atividades idênticas às caracterizadoras do posto de trabalho a concurso ou, se colocados em situação de mobilidade especial, as fases de seleção a utilizar são as seguintes:

Y.B.

1ª Fase – Avaliação Curricular (**AC**);

2ª Fase – Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**)

3ª Fase – Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**)

SR.

A valoração destas fases será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, sendo ponderada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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, constante do Edital.

A Prova contém 40 perguntas, cuja resposta será de escolha múltipla, sendo atribuída a valoração de 0,5 valores a cada pergunta respondida corretamente e descontado 0,25 valores a cada pergunta respondida de forma incorreta.

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

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 e bibliografia necessária:

I. Atividade administrativa:

- a. Código do Procedimento Administrativo (CPA), Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- b. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c. Regulamento do procedimento concursal (Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro);
- d. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

2. Ensino Superior/Universidade de Lisboa:

- a. Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro);
- b. Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) republicado pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto e alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio;
- c. Estatutos da Universidade de Lisboa – Republicados de forma consolidada através do Despacho Normativo n.º 14/2019, de 24 de abril, publicado no DR n.º 90, 2.ª série, de 10 de maio, e alterados pelo Despacho Normativo n.º 8/2020, de 17 de julho, publicado no DR n.º 150, 2.ª série, de 4 de agosto;
- d. Código de Conduta e Boas Práticas (Despacho Reitoral n.º 6441/2015, de 27 de maio, publicado no DR, 2.ª série n.º 111 de 9 de junho, com a alteração constante da Declaração de Retificação n.º 650/2015, publicada no DR, 2.ª série n.º 148 de 31 de julho;
- e. Código de Conduta da Universidade de Lisboa (Despacho n.º 4573/2020, de 15 de abril);
- f. Estatutos do ISA - Despacho n.º 8240/2020, Diário da República, 2.ª série — N.º 165 — 25 de agosto de 2020;
- g. Regulamento Orgânico dos Serviços do ISA, Deliberação n.º 1008/2020, 2.ª série, n.º 196 de 8 de outubro de 2020.

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 30% 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 40% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

Deliberou o Júri definir, atendendo à natureza dos cargos postos 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:

$$AC = (0.1 \times HA) + (0.3 \times FP) + (0.5 \times EP) + (0.1 \times AD)$$

em que:

- Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado (HA)

Consideram-se admitidos a concurso, apenas, os candidatos que possuírem como habilitação académica a exigida na descrição da Habilitação do aviso, como requisito de admissão, e em conformidade com a seguinte tabela:

Exigida	15 valores
Superior à exigida	20 valores

- Formação Profissional (FP)

Só serão consideradas ações de formação profissional devidamente comprovadas e apenas nas áreas relevantes para o exercício das funções e em conformidade com a seguinte tabela:

Sem acções de formação	0 valores
Até 100 horas de formação	10 valores
Mais de 100 horas e até 200 horas de formação	15 valores
Mais de 200 horas de formação	20 valores

Sempre que não seja referida a carga horária da ação de formação, será atribuída uma duração de 7 horas.

Não serão considerados: seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e workshops.

- Experiência Profissional (EP)

Será classificada tendo em conta o tempo de serviço devidamente comprovado em funções equivalentes às descritas nos requisitos profissionais constantes do aviso de abertura, de acordo com a seguinte tabela:



UMA

Até 1 ano	5 valores
De 1 a 3 anos	10 valores
Mais de 3 anos	15 valores

SR.

SR.

A avaliação será acrescida de 5 valores se o candidato tiver experiência profissional em instituição de ensino superior.

- Avaliação de desempenho (AD)

Avaliará última avaliação de desempenho:

Desempenho adequado	10 Valores
Desempenho relevante	20 Valores

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.

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma **valorização inferior a 9,5 valores** num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método de seleção tem por objetivo determinar e avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as capacidades e aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o desempenho das funções tendo em conta o perfil e exigência da função.

Será quantificado atendendo aos seguintes elementos de natureza profissional: interesse pela valorização e atualização profissionais; capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa e capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência.



a) Interesse pela valorização e atualização profissionais

Tem por objetivo avaliar o interesse pelas funções inerentes ao cargo a que concorre nomeadamente através das ações de formação frequentadas, aplicação dos conhecimentos adquiridos bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata.

Neste parâmetro consideram-se os níveis:

1º Nível	Evidencia elevado empenho em manter-se tecnicamente atualizado	Elevado	20 valores
2º Nível	Evidencia grande empenho em manter-se tecnicamente atualizado	Bom	16 valores
3º Nível	Evidencia empenho moderado em manter-se tecnicamente atualizado	Suficiente	12 valores
4º Nível	Evidencia desmotivação pela atualização técnica	Reduzido	08 valores
5º Nível	Evidencia relutância relativamente à atualização técnica	Insuficiente	04 valores

b) Capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa

Avaliará a expressão oral, o raciocínio e a expressão lógica, e gosto pelo trabalho em equipa, de acordo com o seguinte:

1º Nível	Evidencia desenvolvidas capacidades de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem de muito bom nível e, gosto pelo trabalho em equipa	20 valores
2º Nível	Manifesta desenvolvidas capacidades de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem de bom nível e, gosto pelo trabalho em equipa	16 valores
3º Nível	Demonstra possuir capacidade de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem aceitável e, gosto pelo trabalho em equipa	12 valores
4º Nível	Revela deficiências de comunicação, raciocínio e expressão lógica e/ou pouco gosto pelo trabalho em equipa	08 valores
5º Nível	Sem capacidade de expressão verbal, sem raciocínio e expressão lógica e sem gosto pelo trabalho em equipa	04 valores

c) Capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência

Tem por objetivo avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações e interesses pelas áreas funcionais do cargo posto a concurso, de acordo com a seguinte tabela:

1º Nível	Muito elevado	20 valores
2º Nível	Elevado	16 valores
3º Nível	Suficiente	12 valores
4º Nível	Reduzido	08 valores
5º Nível	Insuficiente	04 valores

Handwritten signature and initials: SR

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.

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

3. 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:

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%) \text{ ou } CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

MA
SR.
Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria, 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 correio eletrónico nos termos do artigo 10.º da Portaria.

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.

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.

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.

4. 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 doze horas, de que se lavrou a presente ata, escrita em catorze páginas, para além dos Anexos I, II e III, a qual depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada.

O júri,

Presidente:

M. I. Alho

(Margarida Isabel Novaes Santana Alho)

1.ª Vogal efetiva:

Margarida Isabel Silva Leite

(Margarida Isabel Silva Leite)

2.ª Vogal efetiva:

Silvia Ribeiro

(Sílvia Martins Ribeiro)