



Handwritten signature

Ata n.º I

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e na categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Divisão de Infraestruturas Segurança e Ambiente.

Aos vinte e quatro dias do mês de julho 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: Nuno Miguel Duarte Rosado, Chefe de Divisão da Divisão de Infraestruturas, Segurança e Ambiente 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: Maria Luísa Pinto Valério Salvador, Técnica Superior do Núcleo de Segurança e Ambiente da Divisão de Infraestruturas, Segurança e Ambiente do ISA;

O 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.



SM
Makari
J.P.

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:

Poderão candidatar-se ao presente procedimento os trabalhadores que, até à data limite para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do candidato, não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. A determinação da escolaridade obrigatória é feita em função da idade de acordo com a respetiva data de nascimento:

- Até 31 de dezembro de 1966 - 4 anos de escolaridade;
- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 - 6 anos de escolaridade;
- Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 - 9 anos de escolaridade;
- Posterior a 31/12/1994 - 12 anos de escolaridade



12
Mendes
1/1

Outros requisitos de admissão:

- Ser detentor da carta de condução Categoria B, para a condução de veículos ligeiros de passageiros;
- Ser detentor da carta de condução Categoria D, para a condução de veículos pesados de passageiros,
- Ser detentor do certificado de aptidão de motorista (CAM)

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 do posto de trabalho descrito.

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 da carta de condução Categoria B;
- Fotocópia da carta de condução Categoria D;
- Fotocópia do CAM;
- 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 1 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.

2. 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);

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:



Handwritten signature in blue ink.

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.



Handwritten signature

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:

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

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

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

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, realizada de forma individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 30 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos gerais dos candidatos sobre a Administração Pública e funcionamento do Instituto Superior de Agronomia (ISA) e da Universidade de Lisboa.

A Prova apresenta a forma escrita e admite a consulta da Bibliografia autorizada, constante do Edital.

A Prova contém 20 perguntas, cuja resposta será de escolha múltipla, sendo atribuída a valoração de 1 valor a cada pergunta respondida corretamente e descontado 0,5 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 a abordar na prova de conhecimentos e respetiva bibliografia:

a) Legislação geral:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as devidas atualizações;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, com as devidas atualizações.

b) Orgânica e funcionamento do Instituto Superior de Agronomia (ISA) e da Universidade de Lisboa:

- Estatutos do Instituto Superior de Agronomia - Despacho n.º 8240/2020, Diário da República, 2.ª série, N.º 165, de 25 de agosto de 2020;
- Regulamento Orgânico dos Serviços Administrativos e dos Serviços Técnicos do Instituto Superior de Agronomia - Deliberação n.º 1008/2020, Diário da República, 2.ª série, N.º 196, de 8 de outubro de 2020;
- 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, 2ª série, de 10 de maio, e alterados pelo Despacho Normativo n.º 8/2020, de 17 de julho, publicado no DR n.º 150, 2ª série, de 4 de agosto.

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



Handwritten signature in blue ink.

- 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 ações 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:

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

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) Motivação

Tem por objetivo avaliar o interesse pelas funções inerentes às funções a que se candidata.

Neste parâmetro consideram-se os níveis:

1º Nível	Evidencia elevado conhecimento das funções de um motorista (AO) na AP	Elevado	20 valores
2º Nível	Evidencia bom conhecimento das funções de um motorista (AO) na AP	Bom	16 valores
3º Nível	Evidencia algum conhecimento das funções de um motorista (AO) na AP	Suficiente	12 valores
4º Nível	Evidencia muito pouco conhecimento das funções de um motorista (AO) na AP	Reduzido	08 valores
5º Nível	Evidencia desconhecimento das funções inerentes a um motorista (AO) na AP	Insuficiente	04 valores



Handwritten signature

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 dificuldades 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

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.



Handwritten signature in blue ink.

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:

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

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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.

WJ
apud
Lisboa

Para efeitos da alínea b) do n.º I 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.

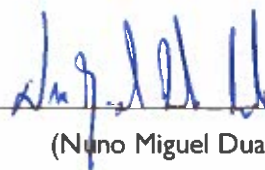
que constam como anexos I, II e III, respetivamente (não acessíveis para consulta).

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, o 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:



(Nuno Miguel Duarte Rosado)



1.ª Vogal efetiva:

Margarida Isabel Silva Leite

(Margarida Isabel Silva Leite)

2.ª Vogal efetiva:

Maria Luísa Pinto Valério Salvador

(Maria Luísa Pinto Valério Salvador)

Anexo I – Modelo de Prova de Conhecimentos

Anexo II – Ficha da Avaliação Curricular

Anexo III – Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Anexo IV – Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências

Handwritten notes in blue ink at the top right corner.

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO/A:

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR = 0.00

Fatores	Habilitações Académicas (HA) =	0
	Formação Profissional (FP) =	0
	Experiência Profissional (EP) =	0
	Avaliação Desempenho (AD) =	0

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

critérios	Habilitação	Valoração
	Exigida	15
	Superior à exigida	20

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

critérios	Duração da Formação	Valoração
	Sem ações de formação	0
	Até 100h	10
	Mais de 100 h e até 200h	15
	Mais de 200 h	20

- a) Só serão consideradas ações de formação profissional devidamente comprovadas e apenas nas áreas relevantes para o exercício das funções
- b) Sempre que não seja referida a carga horária da ação de formação, será atribuída uma duração de 7 horas.
- c) Não serão considerados: seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e workshops.

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Classificação tendo em conta a Experiência na área de atuação

Experiência Profissional	Valoração	Experiência Profissional em Instituição do Ensino Superior
Até 1 ano	5	(+5 Valores)
De 1 a 3 anos	10	
Mais de 3 anos	15	

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

Avaliação de Desempenho	Desempenho Relevante	20
	Desempenho Adequado	10

COMPROVADO PELO CANDIDATO

COTAÇÃO ATRIBUÍDA

Instituto Superior de Agronomia, 24 de julho de 2021

Os membros do Júri
Presidente

Handwritten signature of Nuno Miguel Duarte Rosado

(Nuno Miguel Duarte Rosado)

1.º Vogal Efetiva

Handwritten signature of Margarida Isabel Silva Leite

(Margarida Isabel Silva Leite)

2.º Vogal Efetiva

Handwritten signature of Maria Luísa Pinto Valério Salvador

(Maria Luísa Pinto Valério Salvador)



Handwritten signature in blue ink.

ANEXO III

Ficha de Entrevista Profissional de seleção

Nome:

Data:

Hora:

MOTIVAÇÃO

O que é que o levou a candidatar-se? Quais acha que são as funções de um AO (motorista) pode vir a desempenhar?

Nível 1-5

Justificação:

CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO, RELACIONAMENTO INTERPESSOAL EM EQUIPA

Gostaríamos que falasse um pouco do seu percurso profissional. Fez parte de uma equipa com quanto elementos?
/Exemplo de situação em que contribuiu para a melhoria do seu posto de trabalho (execução de tarefas)

Nível 1-5

Justificação:

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES

Como lida normalmente com situações de pressão e com contrariedades?/ Relate uma situação em que a sua performance no trabalho não foi a melhor. O que aconteceu e qual foi a sua atitude?

Nível 1-5

Justificação:

Média Final

O Júri,

(Nuno Miguel Duarte Rosado)

(Margarida Leite)

(Maria Luísa Valério)

Handwritten signature

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA

CANDIDATO/A:

FATORES DE AVALIAÇÃO (COMPETÊNCIAS)

CUMPRIMENTOS	AS	Descrição	Pontuação					Classificação Obtida
			4-Insuficiente	8-Reduzido	12-Suficiente	16-Bom	20-Elevado	
	1	Interesse pela valorização e atualização profissionais						0,000
	2	Capacidade de comunicação, relacionamento Interpessoal e trabalho em equipa						0,000
	3	Capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência						0,000
Classificação Entrevista Pública (somatório)								0,000

Descrição de competências

1	Interesse pela valorização e atualização profissionais	Evidencia interesse em manter-se tecnicamente atualizado
2	Capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa	Evidencia capacidades de comunicação, raciocínio e expressão lógica através de linguagem clara e gosto pelo trabalho em equipa
3	Capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência	Evidencia capacidade de organização, planeamento do trabalho e persistência

Questões

- 1 Gostaríamos que falasse um pouco do seu percurso profissional
- 2 Quais as experiências que gostou mais e menos?
- 3 Gosta de trabalho administrativo?
- 4 Qual a motivação que deu origem à sua candidatura a esta posição.
- 5 Por favor diga três competências que um assistente técnico deve ter nesta área
- 6 Já usou algum sistema informático? Qual?
- 7 Se já trabalhou em equipa? Teve alguma dificuldade?
- 8 Como lida com a pressão e o stress?
- 9 Indique 3 qualidades e 3 defeitos seus?
- 10 Porque acha que deve ser contratado?

Instituto Superior de Agronomia, 24 de julho de 2021

Os membros do Júri

Presidente



(Nuno Miguel Duarte Rosado)

1.ª Vogal Efetiva



(Marganda Isabel Silva Leite)

2.ª Vogal Efetiva



(Maria Luísa Pinto Valério Salvador)