

MM
Hest
8

Ata n.º I

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo certo, para o exercício de funções no Gabinete de Planeamento, Qualidade e Comunicação, do Instituto Superior de Agronomia.

Aos treze dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas 14 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 efetivo: Margarida Isabel Silva Leite, Coordenadora do Núcleo de Pessoal e Desenvolvimento Profissional, da Divisão de Recursos Humanos do ISA;

2.ª Vogal efetiva: Clárisse da Luz Saldanha de Vasconcelos, Técnica Superior do Gabinete de Planeamento, Qualidade e Comunicação do ISA;

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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), a qual foi aceite por todos os membros de júri:

1. Caracterização do posto de trabalho;
2. Definição dos requisitos preferenciais para o preenchimento do posto de trabalho;
3. Definição dos métodos de seleção a utilizar;
4. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:
 - a) Avaliação Curricular (AC);
 - b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
5. Sistema de classificação final;
6. Aprovação das fichas de Avaliação Curricular e da Entrevista Profissional de Seleção.

MM
Heit
of

1. Caracterização do posto de trabalho

O posto de trabalho a ocupar caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira unicategorial de Técnico Superior, tal como descrito no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, tendo como funções específicas:

- a) Elaboração e atualização de CRM (Customer Relationship Manager);
- b) Acompanhamento e divulgação dos alugueres dos espaços;
- c) Planificação mensal dos alugueres dos espaços;
- d) Elaboração/melhoramento/atualização do Regulamento de Utilização dos Espaços;
- e) Criação de agenda atualizada em permanência;
- f) Receção dos pedidos, encaminhamento de propostas, acompanhamento de visitas quer de clientes quer de fornecedores, Follow up dos leads para conversão em adjudicação;
- g) Disponibilidade para trabalhar por turnos todos os dias da semana;
- h) Tratamento dos processos de aluguer do cliente com os respetivos procedimentos internos definidos pelo ISA.

2. 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 cidadãos 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 desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos habilitacionais: é exigida Licenciatura ou grau académico superior a esta, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Constituem condições preferenciais:

- a) Experiência comprovada em planeamento, organização e apoio a eventos;
- b) Experiência comprovada em organização de conferências, congressos, seminários, feiras e workshops, eventos culturais e desportivos;
- c) Capacidade analítica e de sistematização de informação, bem como capacidades de organização, de negociação com parceiros e fornecedores, e de gestão de recursos e prioridades.

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 do certificado de habilitações literárias e, caso tenha sido obtido no estrangeiro, do respetivo reconhecimento por Universidade Portuguesa;
- Fotocópia legível dos comprovativos (contratos de trabalho, declarações, entre outros) da experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
- Fotocópia dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com referência ao número total de horas de cada ação de formação.

3. Definição dos métodos de seleção a utilizar

Nos termos do disposto no artigo 36.º, da LTFP, conjugado com o artigo 5.º e 6.º da Portaria, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- a) Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC) e
- b) Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

MM
Lit
of

4. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção

a) Avaliação Curricular (AC)

Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica (HA) de base, Experiência Profissional (EP) e Formação Profissional (FP). 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 70% 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 de base;
- Experiência Profissional;
- Formação Profissional.

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

$$AC = (4 \times HA) + (4 \times EP) + (2 \times FP)$$

10

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica de base

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

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:



mm
Heit
[Signature]

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)

1.º Subfactor – Experiência na área de atuação (EAA):

	Fora da área da atuação	Na área de atuação
Experiência profissional	0 valores	14 / 17 / 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:

- Organização de eventos institucionais, académicos, protocolares, técnico-científico, artísticos e de lazer, em diferentes formatos e para diferentes públicos-alvo;
- Relações Públicas;
- Gestão de eventos;
- Acompanhamento e divulgação do aluguer de espaços;
- Acompanhamento de equipas de trabalho de apoio à gestão de eventos.

Avaliadas da seguinte forma:

Experiência em 1 a 2 (uma a duas) atividades – 14 valores

Experiência em 3 a 4 (três a quatro) atividades – 17 valores

Experiência em 5 (cinco) atividades – 20 valores

2.º Subfactor – Número de anos de experiência (NAE):

Experiência	Valoração
Pelo menos um ano em funções similares	12 valores
Entre 2 a 4 anos em funções similares	14 valores

MMA
bit
dr



Experiência	Valoração
Entre 5 a 9 anos em funções similares	16 valores
Entre 10 e 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 ponderada das pontuações obtidas nos dois subfactores em avaliação em que

$$EP = \frac{(7 \cdot EAA) + (3 \cdot NAE)}{10}$$

10

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:

Duração da formação	Valoração
Sem ações de formação	0 valores
Até 20 horas de formação	14 valores
Mais de 20 horas de formação e menos de 40	16 valores
Mais de 40 horas de formação e menos de 80	18 valores
Mais de 80 horas de formação	20 valores

- Na falta de apresentação de comprovativo de formação será atribuída a pontuação de 0.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.
- Será considerada a seguinte escala de conversão se necessário: 1 dia – 7 horas, 1 semana – 35 horas, 1 mês – 140 horas.

ANA
Heit
@

a) 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 e comunicação:** 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:

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

lms
P.1
data
6/

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 e comunicação

Para apoio à Entrevista será utilizada a Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção, pública, que se anexa (Anexo II) 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.

5) 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 da seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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 Avaliação Curricular a convocar para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, são notificados através de correio eletrónico de acordo com o previsto no artigo 10.º da Portaria.



Handwritten signatures in blue ink.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do ISA e disponibilizada na página eletrónica do Instituto Superior de Agronomia.

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 nos métodos 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.

Os candidatos ordenados na lista unitária de ordenação final são notificados, para efeitos de audiência dose interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria.

A lista unitária de 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.

De acordo com o n.º 4 do artigo 28º da Portaria, os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato da homologação da lista de ordenação final, por correio eletrónico, nos termos previstos no n.º 10 da Portaria.

6) Aprovação das fichas de Avaliação Curricular e da Entrevista Profissional de Seleção

Foi deliberado aprovar:

- a) Ficha Individual de Avaliação Curricular;
- b) Ficha Individual 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, a Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas 15 horas, de que se lavrou a presente ata, escrita em 9 páginas, a qual depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada.

O júri,

Presidente:

(Margarida Isabel Novaes Santana Alho)

Presidente

1.ª Vogal efetiva:

(Margarida Isabel Silva Leite)

1.ª Vogal Efetivo

2.ª Vogal efetiva:

(Clarisse da Luz Saldanha de Vasconcelos)

2.ª Vogal Efetivo

Anexo I – Ficha da Avaliação Curricular
Anexo II - Ficha Individual de Entrevista Pública