



Ata n.º I

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Núcleo de Pessoal e Desenvolvimento Profissional da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa

Ao primeiro dia do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, pelas 11 horas, nas instalações do Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa, 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 Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa;

1.º vogal efetivo: Ivo Alexandre Pinto Miranda, Coordenador do Núcleo de Pessoal e Desenvolvimento Profissional, da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa;

2.ª vogal efetiva: Vânia Alexandra Martins Duarte Gonçalves, Técnica Superior do Núcleo de Pessoal e Desenvolvimento Profissional da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa.

A Presidente do Júri deu início à reunião apresentando a ordem de trabalhos, nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), 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 Curricular (AC);
 - c) Avaliação Psicológica (AP);
 - d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Dr
MIS

3. Sistema de classificação final;
4. Aprovação do modelo/ficha e dos respetivos critérios de correção da Prova de Conhecimentos, da Avaliação Curricular e da Grelha de Análise Individual e Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências.

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 em Diário da República e na 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

Poderão candidatar-se ao presente procedimento os candidatos que, até à data limite para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, nomeadamente:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 Anos de idade completos;
- c) Não inibição 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.

Nível habilitacional: os candidatos deverão ser titulares de licenciatura ou grau superior*, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Direito, Sociologia do Trabalho, Administração Pública ou áreas afins, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

** Caso o grau tenha sido conferido por instituição de ensino superior estrangeira, terá de ser reconhecido por instituição de ensino superior portuguesa, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, que aprova o regime jurídico de reconhecimento de graus académicos e diplomas de Ensino Superior, atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, alterado pelo Decreto-Lei n.º 86/2023, de 10 de*



outubro, devendo quaisquer formalidades aí estabelecidas estar cumpridas até à data limite de apresentação da candidatura.

Constituem condições preferenciais:

- a) Possuir experiência na área de recursos humanos afeta ao setor público;
- b) Possuir experiência na área de recursos humanos em instituições de ensino superior público;
- c) Possuir experiência na aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- d) Possuir experiência na tramitação de procedimentos concursais afetos às carreiras gerais;
- e) Possuir experiência na aplicação do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU);
- f) Possuir experiência na aplicação do Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC);
- g) Possuir experiência na aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- h) Possuir conhecimentos da legislação aplicável às Bolsas de Investigação.

Forma de apresentação da candidatura:

Nos termos do n.º I do artigo 13.º da Portaria as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, mediante preenchimento do formulário tipo de candidatura, disponível em <https://www.isa.ulisboa.pt/daf/nrh/concursos/nao-docentes> (separador Documentos de apoio/Formulário de Candidatura a Procedimento Concural) ou no seguinte link https://www.isa.ulisboa.pt/files/daf/nrh/pub/docs/nao-docentes/Formulario_Procedimento_Concural_Comum_ISA_2023.docx.

No caso dos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham, no formulário de candidatura, expressamente afastado os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o formulário de candidatura ao procedimento concursal deve ser acompanhado, sob pena de não ser considerada a aplicabilidade dos métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), de declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertença, devidamente autenticada e atualizada (com data de pelo menos até 6 meses do prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira

Handwritten initials: *AS*, *AD*, *MM*

e da categoria de que seja titular, mencionando a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas e a menção qualitativa e quantitativa obtida na última avaliação de desempenho ou, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, bem como de declaração atualizada do conteúdo funcional exercido (com data de pelo menos até 3 meses do prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço em que o candidato exerce funções, com a indicação da respetiva data de início.

A candidatura ao procedimento concursal deve ainda ser acompanhada, em caso de se aplicar o método de seleção Avaliação Curricular (AC), sob pena de não ser valorado no mesmo, da seguinte documentação:

- a) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado do candidato, fazendo menção expressa de todos os graus académicos, da experiência profissional e respetiva duração e da formação profissional realizada, com menção expressa do número de horas afetas a cada ação de formação;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações e, caso a habilitação tenha sido obtida no estrangeiro, do respetivo reconhecimento por instituição de ensino portuguesa;
- c) Fotocópia legível dos comprovativos (contratos de trabalho, declarações, entre outros) da experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, se aplicável;
- d) 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, se aplicável.

As referidas declarações podem ser apresentadas num único documento.

2. Métodos de seleção e fixação dos respetivos parâmetros:

Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimento (PC) e Avaliação Psicológica (AP) à generalidade dos candidatos;
- b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, bem como no caso dos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência



4
D
Lina

ou atividade e que não tenham, no formulário de candidatura, expressamente afastado os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos dos n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP.

Nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, no caso previsto na alínea a), será utilizada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementando assim os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

De acordo com o artigo 19.º da Portaria, por razões de celeridade procedimental, a aplicação dos métodos de seleção poderá vir a ser faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Havendo necessidade de utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, conforme o ponto 2 do artigo 22.º da Portaria.

2.a) Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função colocada a recrutamento, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos, realizada de forma individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com consulta e a duração máxima de 90 minutos, baseada em questões de escolha múltipla, tendo por base os temas indicados, a legislação e a bibliografia referida, bem como as alterações legislativas que sobre esses temas tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão às centésimas.

Handwritten signature or initials in blue ink.

É admitida a consulta da bibliografia autorizada, apenas em formato de papel, 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 descontados 0,25 valores por cada resposta 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.

Temas a abordar na prova de conhecimentos e bibliografia necessária:

a) Organização e Funcionamento do Instituto Superior de Agronomia (ISA) da Universidade de Lisboa (UL):

- Estatutos do ISA - Despacho n.º 2968/2018 Diário da República, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março de 2018 alterados pelo Despacho n.º 8240/2020 Diário da República, 2.ª série, n.º 165, de 25 de agosto de 2020;
- Regulamento Orgânico dos Serviços do ISA - Deliberação n.º 1008/2020, Diário da República, 2.ª série, n.º 196 de 8 de outubro de 2020.

b) Atividade Administrativa:

- Constituição da República Portuguesa (CRP) - Decreto de 10/04 de 1976, na sua redação atual;
- 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.

c) Legislação específica:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento - Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) - republicado pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio, na sua redação atual;



4.
R
Rina

- Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC) - Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, na sua redação atual;
- 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;
- Estatuto do Bolseiro de Investigação - Lei n.º 40/2004 de 18 de agosto, na sua redação atual;
- Regulamento de Bolsas de Investigação da FCT, I. P. - Regulamento n.º 950/2019, de 16 de dezembro, na sua redação atual.

A atualização da referida legislação, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a Prova de Conhecimentos (PC).

O modelo de Prova de Conhecimentos consta no Anexo I e constitui parte integrante da presente ata.

2.b) Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. 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.

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:

A.
MIA

$$AC = (0.1 \times HA) + (0.6 \times EP) + (0.2 \times FP) + (0.1 \times AD)$$

em que:

- Habilitação Académica (HA)

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

Licenciatura nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Direito, Sociologia do Trabalho, Administração Pública ou áreas afins	16 valores
Mestrado nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Direito, Sociologia do Trabalho, Administração Pública ou áreas afins	18 valores
Doutoramento nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Direito, Sociologia do Trabalho, Administração Pública ou áreas afins	20 valores

- Experiência Profissional (EP)

I.º Subfactor – Experiência na Área de Atuação (EAA):

	Fora da área de 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 recrutamento, a saber:

- Possuir experiência na aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Possuir experiência na tramitação de procedimentos concursais afetos às carreiras gerais;
- Possuir experiência na aplicação do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU);
- Possuir experiência na aplicação do Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC);
- Possuir experiência na aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do



Handwritten initials and signatures in blue ink.

Desempenho na Administração Pública (SIADAP);

f) Possuir conhecimentos da legislação aplicável às Bolsas de Investigação.

Avaliada 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 a 6 (cinco a seis) atividades – 20 valores

2.º Subfactor – Número de Anos de Experiência (NAE):

Experiência	Valoração
Até 3 anos em funções similares	12 valores
Entre mais de 3 a 6 anos em funções similares	16 valores
Mais de 6 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:

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

10

- 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:

R
 P
 MIA



Tipo de Formação	Duração da formação					
	Sem Formação	Até 20h	20h> e ≤40h	40h> e ≤60h	60h>	
Formação em: - Ferramentas Office - Língua inglesa - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Portaria de tramitação de procedimentos concursais afetos às carreiras gerais - Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) - Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC) - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)	0	14	16	18	20	Valoração

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- Sempre que não seja referida a carga horária da ação de formação, a mesma não será valorada.
- 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.
- Não serão considerados: seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e workshops.

- **Avaliação de desempenho (AD)**

Avaliará a última avaliação de desempenho:

Desempenho adequado	10 Valores
Desempenho relevante	15 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Na ausência de avaliação de desempenho, por factos não imputáveis ao trabalhador, serão atribuídos 10 valores.

Para apoio à Avaliação Curricular será utilizada a Ficha Individual de Avaliação Curricular, que se anexa (Anexo II) e que constitui parte integrante da presente ata.

2.c) Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter de exclusão. Este método não será ponderado na classificação final dos candidatos.

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

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A EAC será avaliada com base em 4 competências consideradas essenciais para o desempenho das funções associadas ao posto de trabalho. Cada competência é desdobrada em 4 comportamentos,

Handwritten signature and initials in blue ink.

sendo a classificação final da EAC expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas. As competências seleccionadas foram as seguintes:

- i. **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - ✓ Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
 - ✓ Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
 - ✓ Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
 - ✓ Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

- ii. **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - ✓ Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
 - ✓ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
 - ✓ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
 - ✓ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

- iii. **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - ✓ Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
 - ✓ Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.

- ✓ Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- ✓ Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

iv. **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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- ✓ Trabalha com pessoas com diferentes características.
- ✓ Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- ✓ Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

Notas: os comportamentos associados a cada uma das competências possuem uma valoração de 1,25 valores. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, expressa numa escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas), será obtida pelo somatório das valorações atribuídas aos 4 comportamentos associados a cada uma das 4 competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \text{Comp.i}(c1+c2+c3+c4) + \text{Comp.ii}(c1+c2+c3+c4) + \text{Comp.iii}(c1+c2+c3+c4) + \text{Comp.iv}(c1+c2+c3+c4)$$

Em que

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

Competência i) = Orientação para resultados

Competência ii) = Conhecimentos especializados e experiência

Competência iii) = Iniciativa e autonomia

Competência iv) = Relacionamento interpessoal

A convocatória para a EAC 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.

Para apoio à EAC será utilizada a Grelha de Análise Individual e Classificação Final, que se anexa (Anexo III) e que constitui parte integrante da presente ata.

3. Sistema de classificação final

A seguir encontram-se definidas as fases de seleção que são as seguintes:

- i) Para candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham, no formulário de candidatura, expressamente afastado os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

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

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

- ii) Para candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade ou, encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que tenham, no formulário de candidatura, expressamente afastado os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

1.ª Fase – Prova de conhecimentos (**PC**);

2.ª Fase – Avaliação Psicológica (**AP**);

3.ª Fase – Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**).

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:



46
D
N/A

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

ou

ii) $CF = (PC * 70\%) + (EAC * 30\%)$

em que:

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Todas as notificações realizadas no âmbito do presente procedimento concursal são efetivadas através de correio eletrónico de acordo com o previsto no n.º I do artigo 6.º da Portaria.

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

Em consonância com o n.º I do artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Critérios de ordenação preferencial:

Em situações de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes no artigo 24.º da Portaria.

Para efeitos da alínea b) do n.º I do artigo 24.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 dos métodos de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 25.º da Portaria. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

Segundo o n.º 4 do artigo 25.º da Portaria, após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do Instituto Superior de Agronomia e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

A.
A.

4. Aprovação do modelo/ficha e dos respetivos critérios de correção da Prova de Conhecimentos, da Avaliação Curricular e da Grelha de Análise Individual e Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências

Foi deliberado aprovar:

- a) Modelo da Prova de Conhecimentos;
- b) Ficha Individual de Avaliação Curricular;
- c) Grelha de Análise Individual e Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências.

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 proceder de acordo com a legislação em vigor.

Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas 13 horas, de que se lavrou a presente ata, escrita em dezasseis 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:



(Margarida Isabel Novaes Santana Alho)

1.º vogal efetivo:

Ivo Alexandre Pinto Miranda

(Ivo Alexandre Pinto Miranda)

2.ª vogal efetiva:

Vânia Alexandra Martins Duarte Gonçalves

(Vânia Alexandra Martins Duarte Gonçalves)

Anexo I – Modelo de Prova de Conhecimentos

Anexo II – Ficha da Avaliação Curricular

Anexo III – Grelha de Análise Individual e Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências