

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e na categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Instituto Superior de Agronomia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Departamento de Ciências e Engenharia de Biosistemas, do Instituto Superior de Agronomia

ATA I

Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e dezanove, oito horas, reuniu, nas instalações do Instituto Superior de Agronomia (ISA) da Universidade de Lisboa, sitas na Tapada da Ajuda, 1349-017 Lisboa, o Júri do procedimento em epígrafe, designado por Despacho de 13 de dezembro de 2019, do Presidente do Instituto Superior de Agronomia, constituído por:

Presidente: Doutora Teresa de Jesus da Silva Matos Nolasco Crespo, Presidente do Departamento de Ciências e Engenharia de Biosistemas (DCEB) do Instituto Superior de Agronomia;

Vogais efetivos:

Doutor Jorge Manuel Rodrigues Ricardo da Silva, Professor Catedrático do DCEB;

Doutor Vítor Manuel Delgado Alves, Professor Auxiliar do DCEB;

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, 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 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.

RS
Vítor Alves



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.

RC
Victor Alar



I. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências:

Os requisitos gerais são os previstos no artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Os requisitos específicos são a titularidade de Grau de Licenciado, a que corresponde o grau de complexidade 3, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP).

Os requisitos preferenciais são os seguintes:

- a) Estar inscrito como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros;
- b) Titularidade de licenciatura ou de grau académico superior nas áreas de Engenharia Alimentar e Biotecnologia/Bioquímica;
- c) Experiência mínima de 2 anos em unidades laboratoriais de Instituições de Ensino Superior Público;
- d) Domínio da língua inglesa (oral e escrita);
- e) Possuir carta de condução.

II. Forma de apresentação da candidatura:

Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas deverão ser submetidas em suporte papel, obrigatoriamente, mediante preenchimento do formulário tipo aprovado pelo Despacho (extrato) N.º 11321/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 08 de maio de 2009, e o envio dos anexos nele referidos, disponível em <https://www.isa.ulisboa.pt/daf/nrh/concursos/nao-docentes>, podendo ser entregues pessoalmente no Serviço de Expediente do Instituto Superior de Agronomia, nos dias úteis das 10.00 às 12.00 horas e das 14.00 às 16.00 horas ou remetidas por correio registado e com aviso de receção, dirigidas ao Presidente do Instituto Superior de Agronomia, para: Instituto Superior de Agronomia, Núcleo de Recursos Humanos, Tapada da Ajuda, 1349-017 Lisboa, até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, dos seguintes documentos:

- *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado;
- Fotocópia legível de certificado de habilitações literárias;

- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas relacionadas com o conteúdo funcional do lugar posto a concurso, 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, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.
- O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode conceder um prazo suplementar razoável, até três dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato.

III. 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);
- ii) Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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

RC
V. João Albuquerque


RS
Vita Aly
M

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 é de natureza teórica, escrita, sem consulta e de realização individual, com a duração máxima de 90 (noventa) minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, genéricos e/ou específicos, incidindo sobre as seguintes temáticas:

- Determinação de parâmetros de qualidade em produtos alimentares e bebidas;
- Análise instrumental;
- Inglês compreensão e escrita.

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

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

A prova de conhecimentos apresenta um coeficiente de ponderação de 40% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

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.

Bibliografia necessária existente na Biblioteca do ISA:

- Curvelo-Garcia A.S. e Barros P. (eds.), (2015) Química Enológica – Métodos Analíticos. Avanços Recentes no Controlo da Qualidade de Vinhos e de Outros Produtos Vitivinícolas. Publindústria, Porto.
- Lawless H.T., Heymann H. (2010) Sensory Evaluation of Food. Principles and Practices, 2nd edition, Springer, N.Y.
- Pombeiro A.J.L.O. (2006) Técnicas e Operações Unitárias em Química Laboratorial. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- Simões J.A., Castanho M.A., Lampreia I.M., Santos F.J., Nieto de Castro C.A., Norberto M., Pamplona M., Mira L., Meireles M., (2000) Guia do Laboratório de Química e Bioquímica, Lidel.

O modelo da Prova de Conhecimentos consta como **Anexo I** a esta ata.

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 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:



$$AC = \frac{HA + (3*EP) + (2*FP) + AD}{7}$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Handwritten signature: Vitor Almy

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:

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:

	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:

a) Desenvolvimento de atividades técnico-científicas e laboratoriais de apoio especializado à docência e investigação com recurso às seguintes técnicas e procedimentos: cromatografia em camada fina, cromatografia em fase gasosa associada ou não a espectrometria de massa (GC ou GC-MS), cromatografia líquida de alta eficiência (HPLC) associada ou não a espectrometria de massa (MS); espectroscopia de infravermelho com transformadas de Fourier (FTIR); espectrofotometria de absorção molecular (UV-VIS); coulometria de Karl Fischer; análise de cor (sistema CIE Lab), análises de textura e reologia; preparação de sessões de análise sensorial de

alimentos e bebidas; participação na elaboração, implementação e validação de novos métodos analíticos; organização, preparação e aferição de protocolos laboratoriais; preparação e montagem de trabalhos laboratoriais para aulas, trabalhos de dissertação de mestrado, e/ou de teses de doutoramento e acompanhamento dos respetivos alunos em laboratório ou instalações piloto.

b) Desenvolvimento de atividades técnico-laboratoriais especializadas na prestação de serviços à comunidade no âmbito da Enologia, Engenharia Alimentar e Sistemas Agrários Tropicais e demais atividades solicitadas, nomeadamente: determinações analíticas em diversas matrizes; análise estatística de resultados e participação na elaboração de relatórios e pareceres.

c) Gestão e monitorização de equipamentos enológicos diversos da oficina tecnológica do ISA / Adegas experimental; manutenção e resolução de problemas, quando possível, dos equipamentos afetos às atividades; organização e gestão de laboratórios de apoio às aulas e de investigação. avaliadas da seguinte forma:

Experiência em 1 grupo de atividades – 14 valores

Experiência em 2 grupos de atividades – 17 valores

Experiência nos 3 grupos de atividades – 20 valores

2.º Subfactor – Número de anos de experiência:

Experiência	Valoração
Pelo menos um ano em funções similares	12 valores
Entre 2 a 4 anos em funções similares	14 valores
Entre 5 a 10 anos em funções similares	16 valores
Mais de 10 anos, até 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 simples das pontuações obtidas dos dois subfactores em avaliação.

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:

Tipo de formação (em função do lugar a prover)	Duração da formação		
	= < 12 horas	>12 ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico na área do concurso	2	4	6
Com interesse complementar	1	2	3

- Serão consideradas ações “com interesse específico”, as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações “com interesse complementar”, as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo ou catorze horas por ECTS em cursos homologados.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item “com interesse complementar”.

Assim, em conformidade, o Júri elaborou a Ficha da Avaliação Curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente Ata (**Anexo II**), de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

Avaliação de Desempenho (AD)

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

Em que:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	17 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

ENTREVISTA

2.d) 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.

A entrevista de avaliação de competências um coeficiente de ponderação de 30% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

2.e) 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**: 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:

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

Em que

E = Classificação da Entrevista profissional de seleção

Competência a) = **Orientação para resultados**

Competência b) = **Planeamento e organização**

Competência c) = **Análise da informação e sentido crítico**

Competência d) = **Conhecimentos especializados e experiência**

Competência e) = **Relacionamento interpessoal**

Para apoio à Entrevista será utilizada a Ficha de Entrevista Pública, que se anexa (**Anexo III**) e que constitui parte integrante da presente ata.

A entrevista profissional de seleção apresenta um coeficiente de ponderação de 30% face ao total da Classificação Final (CF), numa escala de zero a vinte valores.

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

IV 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:

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS \quad \text{Ou} \quad CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

JRS
V. In. Alus
[Signature]

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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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


A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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.

RC
V. In. Agr


V. 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 nove horas, de que se lavrou a presente ata, escrita em doze páginas, a qual depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada.

O Júri

A Presidente



(Doutora Teresa de Jesus da Silva Matos Nolasco Crespo)

1.º Vogal Efetivo



(Doutor Jorge Manuel Rodrigues Ricardo da Silva)

2.º Vogal Efetivo



(Doutor Vítor Manuel Delgado Alves)

Anexo I – Modelo de Prova de Conhecimentos
Anexo II – Ficha da Avaliação Curricular
Anexo III - Ficha Individual de Entrevista Pública