



Rita
Pedro

ATA UM

Em 30 de agosto de 2023, no Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), reuniu o júri, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, de 25 de agosto de 2023, do procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área funcional de gestão da formação (Referência A - Formação), do mapa de pessoal do Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído por:

Presidente: Ana Paula Seixas Morais, diretora de serviços de recursos humanos e logística;

Vogais efetivos: Rita Manuel Soares Pacheco de Vasconcelos Abreu Morgado, técnica superior de apoio a eventos;

Pedro Filipe Puga da Fonseca Velo, chefe da Divisão de Gestão de Pessoal.

1. Dado que os métodos de seleção foram fixados no aviso de abertura do procedimento concursal, a reunião teve como objetivos a conceção da prova de conhecimentos (PC), a definição dos critérios de apreciação e classificação da avaliação curricular (AC) e da entrevista de avaliação de competências (EAC).

2. A classificação final (CF), bem como as classificações resultantes da aplicação de cada um dos métodos de seleção, serão registadas em fichas individuais. Estas classificações serão arredondadas às centésimas e apuradas de acordo com as fórmulas a seguir apresentadas.

2.1. Prova de conhecimentos (PC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado integrados em carreira diferente e/ou a executarem atividades diferentes das publicitadas, bem como para os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional e reúnam os requisitos para poderem optar e optem por este método de seleção:

$$CF = 0,7 PC + 0,3 EAC$$

2.2. Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os candidatos que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado:

$$CF = 0,7 AC + 0,3 EAC$$

3. Prova de Conhecimentos (PC)

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



Ribaf
Padro

3.1. A prova de conhecimentos a realizar consistirá numa prova escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta, com a duração máxima de 1:30 horas, para avaliação dos conhecimentos técnicos em matérias de base no âmbito da habilitação académica exigida e das competências necessárias ao exercício da função.

3.2. Será constituída por um conjunto de 10 questões valorizadas de acordo com a grelha de classificação anexa à respetiva prova. Estas valorizações serão inscritas no enunciado das questões de modo a que os candidatos delas tenham conhecimento.

3.3. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a classificação até às centésimas, e resultará do somatório das classificações atribuídas a cada resposta.

O júri deliberou por último conceber a prova de forma a garantir o anonimato na fase de correção e classificação, e juntar o enunciado da prova ao processo do concurso apenas após a sua realização, atendendo à necessidade de confidencialidade.

4. Avaliação Curricular (AC)

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 formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

5.1. Os fatores a considerar na avaliação curricular serão: a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD).

A ponderação dos fatores integrantes da avaliação curricular far-se-á como a seguir se indica:

$$AC = 0,25 HA + 0,20 FP + 0,35 EP + 0,20 AD$$

Analisando o conteúdo dos fatores referidos, o júri deliberou classificar como se indica seguidamente.

A. *Habilitações Académicas (HA)*

No fator habilitação académica, o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores, atendendo à habilitação exigida:

| Habilitação | Classificação |
|----------------------------------|---------------|
| Sem licenciatura | 10 valores |
| Licenciatura | 14 valores |
| Mestrado ou habilitação superior | 16 valores |

B. *Formação Profissional (FP)*

O júri deliberou considerar neste fator as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Serão consideradas as ações de formação complementar (AFC) devidamente comprovadas, das diversas tipologias de formação definidas no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro (designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, palestras ou conferências), tratando de matérias afins ao posto de trabalho a ocupar e

realizadas até ao final do prazo de candidatura, classificando-se cada uma das ações de acordo com a sua duração do seguinte modo:

| Horas de formação | Classificação |
|-------------------|---------------|
| Até 12 horas | 0,10 valores |
| De 13 a 30 horas | 0,25 valores |
| De 31 a 60 horas | 0,50 valores |
| Mais de 60 horas | 1,00 valores |

Nos casos em que a duração não seja referida, serão atribuídos 0,10 valores por cada ação e se a duração for referida em dias, faz-se equivaler um dia a 7 horas.

O júri deliberou ainda atribuir a pontuação base de 10 valores a este fator, permitindo assim uma classificação mínima aos candidatos sem ações formais de formação profissional complementar.

A classificação da FP será apurada de acordo com a fórmula seguinte, até ao limite máximo de 20 valores.

$$FP = (10 + \sum AFC_i, 20)$$

C. Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional será analisada considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Assim, a classificação deste fator será apurada de acordo com as fórmulas e tabelas a seguir indicadas, com o limite máximo de 20 valores:

$$EP = 90\% \times (1 \text{ DEP} + 3 \text{ NTD}) / 4 + \text{OCA}; 20$$

Em que:

DEP – Duração da Experiência Profissional

A duração da experiência profissional é avaliada considerando o tempo de serviço prestado em carreira integrada em área e/ou em grau de complexidade funcional idêntico ao posto de trabalho a ocupar, sem arredondamentos, e contados até à data de encerramento do concurso, do seguinte modo:

| Duração | Classificação |
|---|---------------|
| Inferior ou igual a 2 anos | 10 valores |
| Superior a 2 anos e inferior ou igual a 4 anos | 13 valores |
| Superior a 4 anos e inferior ou igual a 10 anos | 17 valores |
| Superior a 10 anos | 20 valores |

Ritak

Ben



NT – Natureza das Tarefas Desempenhadas

A natureza das tarefas desempenhadas é avaliada em função da sua complexidade e da sua responsabilidade e é classificada através da seguinte fórmula e tabelas:

$$NTD = (C + R) / 2$$

em que:

- C – Complexidade das tarefas globalmente desempenhadas, avaliadas através da aplicação da tabela abaixo discriminada;
- R – Responsabilidade das tarefas globalmente desempenhadas, avaliadas através da mesma tabela referida para a Complexidade.

A tabela de classificação da Complexidade e da Responsabilidade é a seguinte:

| Complexidade e Responsabilidade | Classificação |
|---------------------------------|---------------|
| Muito reduzida | 0 valores |
| Reduzida | 5 valores |
| Razoável | 10 valores |
| Elevada | 15 valores |
| Muito elevada | 20 valores |

OCA – Outras capacitações adequadas

Neste fator pondera-se o desempenho de atividades relevantes que não se insiram tipicamente no conteúdo funcional da carreira técnica superior, tais como participação em grupos de trabalho, participação em projetos relacionados com a organização, propostas implementadas de alteração de procedimentos ou formação ministrada, atribuindo-se 0,5 valores por cada atividade identificada, até ao limite máximo de 2 valores.

D. Avaliação de Desempenho (AD)

Será calculada, numa escala de 0 a 20 valores, a média das avaliações do desempenho do último período, não superior a três biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade e esteve integrado em carreira com grau de complexidade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho, sem que, comprovadamente, lhe possa ser imputada qualquer responsabilidade, o júri deliberou atribuir a nota mínima de 3,000 (Adequado) a cada biénio aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho no biénio ou quando a Avaliação em referência seja em carreira diferente ou exercida fora do âmbito das atribuições do posto de trabalho a ocupar.

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Considerando que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os

relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. O júri deliberou avaliar os fatores a seguir indicados:

- Interesse em atividades de Gestão de Ciência e Tecnologia;
- Interesse em atividades nas áreas de gestão da formação;
- Motivação e compromisso para a realização do serviço.

O júri deliberou que a classificação dos fatores de avaliação seja registada em ficha de avaliação individual, da qual constará a classificação obtida em cada um dos fatores definidos e a respetiva classificação, nos termos a seguir indicados:

| Entrevista de avaliação de Competências | Classificação |
|---|-----------------|
| Insuficiente | 0 a 9 valores |
| Suficiente | 10 a 13 valores |
| Bom | 14 a 16 valores |
| Muito Bom | 17 a 18 valores |
| Excelente | 19 a 20 valores |

em que:

Insuficiente — Situação em que o candidato não consegue transmitir qualquer ideia, a respeito do fator considerado;

Suficiente — Situação em que as ideias transmitidas pelo candidato se apresentam desconexas, vagas e/ou inseguras;


Bom — Situação em que o candidato consegue transmitir ideias concretas e suficientemente organizadas relativamente ao fator enunciado;

Muito Bom — Situação em que o candidato consegue transmitir ideias claras, criativas, e muito bem correlacionadas, revelando um nível significativo de informação e comunicação;

Excelente — Situação em que o candidato, transmitindo claramente as suas ideias, nos termos do nível anterior, revela ainda um excelente índice de reflexão, sistematização, interiorização e nexos.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que segue assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI



Ribeiro Manuel S. P. V. Amaro Morgado
Pedro
