

ATA UM

Em 21 de fevereiro de 2025, no Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), reuniu o júri, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, de 21 de fevereiro de 2025, do procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área funcional de Gestão (referência A), aberto através do DR com o aviso extrato nº 7286/2025/2 de 19 de março; BEP: OE202503/0637, 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: Pedro Filipe Puga da Fonseca Velo, técnico superior de recursos humanos;
Cristina Neves Cabral Ferreira da Silva, técnica superior de segurança, higiene e saúde no trabalho.

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 caracterizadoras 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.

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 90 minutos, 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 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	13 valores
Mestrado	15 valores
Doutoramento	20 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	15 valores
Superior a 10 anos	20 valores

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 as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Cada competência é desdobrada em comportamentos, sendo a classificação final da EAC expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Tendo em atenção as atividades caracterizadoras do posto de trabalho, o júri deliberou avaliar as seguintes competências:

Competência	Comportamentos associados
C1 - Orientação para a colaboração	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
	Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas
	Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração
	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
C2 -Orientação para os resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos
	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos
C3 - Análise crítica e resolução de problemas	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

Os comportamentos associados a cada uma das competências são valorados segundo a seguinte escala:

Comportamento	Classificação
Não demonstrado	0 valores
Demonstrado parcialmente	1 valor
Demonstrado totalmente	2 valores

A classificação final é o somatório das valorações atribuídas aos comportamentos associados a cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = C1 (c1+c2+c3-c4) + C2 (c1+c2+c3) + C3 (c1+c2+c3)$$

6. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração são aplicados os seguintes critérios:

- a) em função da valoração obtida no primeiro método utilizado
- b) subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

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
