ATA UM

Em 26 de fevereiro de 2025, no Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), reuniu o júri, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, de 07 de fevereiro de 2025, para abertura do procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico de sistemas e tecnologias de informação do mapa de pessoal do Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC, I.P.), constituído por:

Presidente: Anabela Pacheco de Oliveira, chefe do núcleo de Tecnologias de Informação e Infraestruturas Informáticas;

Vogais efetivos: Joaquim Augusto Queirós Frazão Neto, especialista de sistemas e tecnologias de informação e coordenador, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;

Margarida Isabel Silva Leite, técnica superior, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

A Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

---------I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do

---------sistema de valoração final;

---------II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;

---------III. Elaboração do aviso de abertura.

1. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;

1.1. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.ª da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, são adotados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

1.1. a) Prova de conhecimentos (PC)

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções especificas para o posto de trabalho em recrutamento ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita de natureza teórica e de realização individual, com consulta, com a duração máxima de 60 minutos.

Será constituída por um conjunto de 8 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.

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.

1.1.b) Avaliação Curricular (AC)

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa aferir os elementos de maior relevância entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

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:

$$AC = 0{,}20\ HA + 0{,}20\ FP + 0{,}50\ EP + 0{,}10\ AD$$

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
9º ano	10 valores
11º ano	14 valores
12º ano	18 valores
Nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações	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:

$$EP = (1\ DEP + 9\ NTD) / 10 + OCA; 20$$

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 ano 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

OCA – Outras capacitações adequadas

Neste fator pondera-se o desempenho de atividades relevantes que não se insiram tipicamente no conteúdo funcional da carreira de Técnico de sistemas de informação, 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.

NTD – 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

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 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.

1.2. Nos termos do disposto no nº2 do artigo 18.ª da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, é adotado o seguinte método de seleção facultativo:

1.2.a) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Considerando que, de acordo com o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e tem a duração máxima de trinta minutos.

A EAC será avaliada com base nas seguintes 3 competências consideradas essenciais para o desempenho das funções associadas ao posto de trabalho:

- C1: Conhecimentos Especializados e Experiência;
- C2: Orientação para os resultados
- C3: Análise Crítica e Resolução de Problemas

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

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:

$$EAC = C1\ (c1+c2+c3+c4+c5+c6) + C2\ (c1+c2) + C3\ (c1+c2)$$

1.3. Consoante os casos, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

1.3.1 Prova de conhecimentos (PC), e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os candidatos com relação jurídica 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, cuja classificação final (CF), expressa de 0 a 20 pontos, resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0{,}7\ PC + 0{,}3\ EAC$$

1.3.2 Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os candidatos que sejam titulares da categoria e estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, cuja classificação final (CF), expressa de 0 a 20 pontos, resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0{,}7\ AC + 0{,}3\ EAC$$

1.4. As classificações resultantes da aplicação dos métodos de seleção e da Classificação Final (CF) serão arredondadas às centésimas.

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

2. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

2.1 São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final.

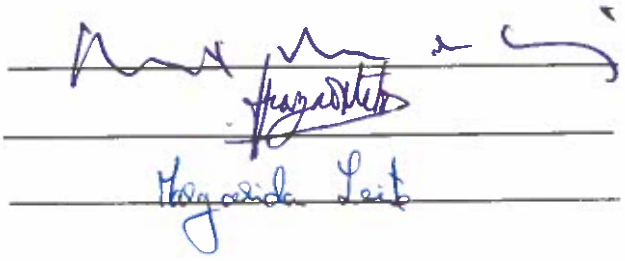
2.2 Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, notificados por uma das formas previstas no artigo 6º da mesma Portaria, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2.3 A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é disponibilizada na área de Recrutamento da sua página eletrónica, sendo publicitado na 2ª série do Diário da República um aviso com a informação sobre a sua publicitação.

2.4. Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3. Elaboração do aviso de abertura.

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura do procedimento que nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, será publicitado no Diário da República, 2ª série, por extrato e, em versão integral, na Bolsa de Emprego Público (https://www.bep.gov.pt/) e na página eletrónica do LNEC.

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