



Vips
Pedro

ATA NÚMERO UM

1. Em 23 de setembro de 2023, no Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), reuniu o júri, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, de 30 de junho de 2023, do procedimento concursal comum, para preenchimento de três postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, na área funcional de apoio à gestão - manutenção - (DR aviso nº 19791/2023 de 16/out – Referência: E2 – Instalações Elétricas (1 posto), 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: João Carlos Godinho Viegas, diretor do Centro de Instrumentação Científica;

Vogais efetivos: António José de Almeida Brito Nunes, técnico superior de manutenção;

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

2. 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).

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

3.1. 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:

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

3.2. 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:

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

4. 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



Vijns
Rover

4.1. A prova de conhecimentos a realizar consistirá numa prova escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta, com a duração máxima de 1:00 hora, para avaliação dos conhecimentos técnicos em matérias de base no âmbito da habilitação académica exigida e das competências necessárias ao exercício da função.

4.2. Será constituída por um conjunto de 4 questões, contendo 4 itens de escolha múltipla e 5 itens de desenvolvimento, valorizadas de acordo com a grelha de classificação constante do anexo da respetiva prova, de modo a que os candidatos delas tenham conhecimento.

4.3. 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.

5. Avaliação Curricular (AC)

Avaliação Curricular – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

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
Até 9 anos de escolaridade	10 valores
11 anos de escolaridade	14 valores
12 anos de escolaridade	18 valores
Superior a 12 anos de escolaridade	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.



Vig
A
P
P
P

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, o júri deliberou avaliar a atividade desenvolvida pelos candidatos em função da sua duração, considerando o tempo de serviço prestado em carreira integrada em área e em grau de complexidade funcional idêntico ao posto de trabalho a ocupar, contabilizado em anos completos, sem arredondamentos, e contados até à data de encerramento do concurso, do seguinte modo:

Duração	Classificação
Inferior ou igual a 1 ano	10 valores
Superior a 1 ano e inferior ou igual a 2 anos	12 valores
Superior a 2 anos e inferior ou igual a 3 anos	14 valores
Superior a 3 anos e inferior ou igual a 4 anos	16 valores
Superior a 4 anos e inferior ou igual a 5 anos	18 valores
Superior a 5 anos	20 valores



V. Silva
Pedro

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 qualquer Avaliação de Desempenho;
- atribuir a nota mínima de 3,000 (Adequado) aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho relativa a um ou mais biénios, ou quando a Avaliação em referência seja em carreira diferente ou exercida fora do âmbito das atribuições do posto de trabalho a ocupar.

6. 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 obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O júri deliberou avaliar os fatores a seguir indicados:

- Motivação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Capacidade de organização;
- Capacidade de adaptação a novas tarefas;
- Relacionamento interpessoal.

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






