

Handwritten signature and initials in blue ink.

ATA UM

Em 15 de novembro de 2023, no Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), reuniu o júri, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, de 23 de setembro de 2023, do procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de educador(a) de infância, na área funcional de docência, 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, chefe da Divisão de Gestão de Pessoal;

Ana Paula Paciana Nepomuceno Drummond Borges Rolão Preto, educadora de infância.

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.

Al.
Pedro
an

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 1:00 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 4 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

18.
Pedro
M

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

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 nas áreas de creche e pré-escolar;
- Motivação e compromisso para a realização da atividade.

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;

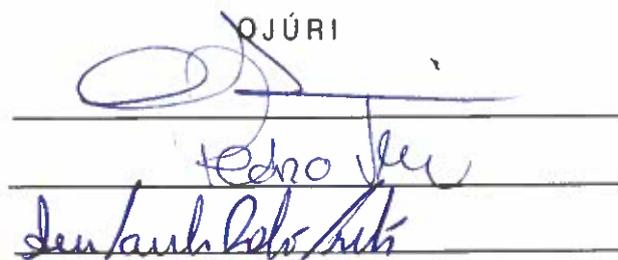
Bom — Situação em que o candidato consegue transmitir ideias concretas e suficientemente organizadas relativamente ao fator enunciado;

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.

JÚRI



The image shows two handwritten signatures in blue ink over horizontal lines. The first signature is a large, stylized loop. The second signature is more legible, appearing to read 'Edno J. ...'.