



ALL  
Z  
Rebello

## ATA UM

Em 4 de março de 2024, no Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), reuniu o júri, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, de 09 de fevereiro de 2024, do procedimento concursal comum, para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área funcional de gestão financeira e patrimonial (DR Aviso nº 5917/2024/2 de 19/março – Referência B (1 posto de trabalho); BEP: OE202403/0756), 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 Maria Vicente da Silva Horta, vogal do Conselho Diretivo;

Vogais efetivos: Guilherme Luís Sampaio Rebelo, diretor de serviços Financeiros e Patrimoniais;

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.



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 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

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

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

## 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 financeira e patrimonial;
- 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;

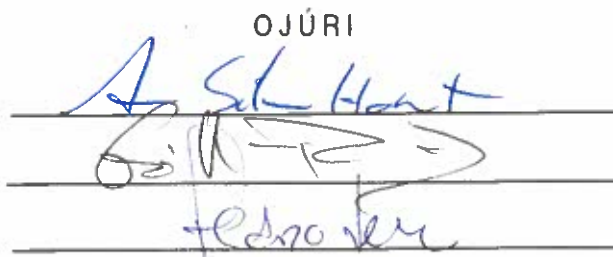
Bom — Situação em que o candidato consegue transmitir ideias concretas e suficientemente organizadas relativamente ao fator enunciado;

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



The image shows three horizontal lines representing signature lines. The top line has a blue ink signature that appears to be 'A. Silva'. The middle line has a blue ink signature that appears to be 'J. Silva'. The bottom line has a blue ink signature that appears to be 'Pedro Silva'.