

## ATA NÚMERO UM

--- Aos treze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de um (1) posto de trabalho não ocupado no mapa de pessoal da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de técnico superior, cuja abertura foi autorizada por despacho do Senhor Presidente da Autoridade Nacional Segurança Rodoviária, Professor Doutor Rui Paulo Soares Ribeiro, exarado a 05 de setembro de 2024, estando presentes, enquanto Presidente, Vanda Maria Brites da Silva Mendes, Técnica Superior Responsável pelo Cumprimento Normativo do Gabinete de Apoio à Presidência e os vogais efetivos Augusto César Adrian Torbay, Chefe de Divisão do Observatório de Segurança Rodoviária da Unidade de Prevenção e Segurança Rodoviária e Carla Maria Brotas Góis, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos, Formação, Segurança e Saúde no Trabalho da Divisão de Apoio e Desenvolvimento Organizacional, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

-----I. Definição de critérios gerais e consequente fixação das fases que comportam os métodos de seleção. -----

-----II. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; -----

-----III. Análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal a publicar integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), e por extrato no Diário da República.

### I

--- **1.1.** Quanto ao ponto um, por despacho do Senhor Presidente da Autoridade Nacional Segurança Rodoviária, Professor Doutor Rui Paulo Soares Ribeiro, de 05 de setembro de 2024, foi determinado que, para os postos de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura ou grau superior a esta, preferencialmente nas áreas de Direito (CNAEF-380) e/ou Auditoria (CNAEF-344), não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

--- **1.2.** Foi ainda determinado o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, para a execução de atividades inerentes à carreira e categoria de técnico superior, designadamente: --

---a) Acompanhamento e assessoria ao Responsável pelo Cumprimento Normativo da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária no exercício das respetivas funções, designadamente, no âmbito da adoção e implementação do programa de cumprimento normativo (cfr. n.º 1 do artigo 5.º do Anexo I do DL n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro); -----

---b) Apoio no controlo do programa de cumprimento normativo, bem como na deteção de eventuais infrações; -----

---c) Apoio na monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;

---d) Elaboração e/ou revisão de elementos documentais (nomeadamente, relatórios, comunicações, informações, pareceres); -----

--- e) Análise de legislação, orientações e recomendações; -----

--- f) Assessoria na gestão e registo de incidentes e denúncias. -----

--- **1.3.** Será utilizado um único método de seleção obrigatório, designadamente a prova escrita de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no nº 1 ou nº 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e como método facultativo, a entrevista de avaliação de competências. -----

## II

--- **2.1.** Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção: -----

--- a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular (AC) — 70 %; -----

--- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — 30 %. -----

--- **2.1.1. Prova de conhecimentos (PC):** visa avaliar o domínio da língua portuguesa, a capacidade de análise crítica e a posse dos conhecimentos académicos e profissionais necessários ao exercício das funções a concurso. A prova de conhecimentos, com a duração máxima de 90 minutos, será de natureza teórica, revestindo a forma escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual com possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função. -----

--- Para efeitos de aplicação deste método de seleção (PC), o júri decidiu definir a legislação de apoio, conforme consta em anexo à presente ata, de que constitui parte integrante (**Anexo I**).

--- **2.1.2. Avaliação curricular (AC):** A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada face às tarefas descritas no ponto 1.2 da presente ata, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

--- Na AC são considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, os seguintes parâmetros: -----

--- Habilitação académica de base (HAB); -----

--- Formação profissional (FP); -----

--- Experiência profissional (EP); -----

--- Avaliação de desempenho (AD). -----

--- A classificação final da avaliação curricular é calculada por aplicação da seguinte fórmula: --

$$\text{--- AC} = 0,20 \cdot \text{HAB} + 0,20 \cdot \text{FP} + 0,50 \cdot \text{EP} + 0,10 \cdot \text{AD} \text{ -----}$$

--- Sendo: -----

--- **HAB = Habilitação académica:** neste parâmetro é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes. -----

--- Para o efeito, definiu o júri a seguinte escala: -----

--- Doutoramento – 20 valores -----

--- Mestrado – 18 valores -----

--- Licenciatura – 16 valores -----

----- No caso de o candidato ser detentor de vários títulos académicos, é considerado aquele que corresponder à atribuição da pontuação mais elevada. -----

--- **FP = Formação profissional:** são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções dos postos de trabalho, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação relevantes para o mesmo realizados nos últimos 10 anos. -----

--- Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala: -----

|   |            |
|---|------------|
| Sem horas de formação -----                 | 4 valores  |
| Até 30 horas de formação -----              | 8 valores  |
| De 31 horas até 60 horas de formação -----  | 12 valores |
| De 61 horas até 100 horas de formação ----- | 16 valores |
| Superior a 100 horas de formação -----      | 20 valores |

--- Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade dos postos de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado. -----

--- No caso de formação relacionada com as funções dos postos de trabalho, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração, são unicamente consideradas 7 horas de formação.-----

--- Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário: -----

|                |           |
|----------------|-----------|
| 1 Dia -----    | 7 horas   |
| 1 Semana ----- | 35 horas  |
| 1 Mês -----    | 140 Horas |

--- **EP = Experiência Profissional:** neste parâmetro é ponderada a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades relevantes aos postos de trabalho em causa, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades, sendo estabelecida a seguinte escala:

--- Até 1 ano – 12 (doze) valores -----

--- Superior a 1 ano e até 3 anos – 14 (catorze) valores -----

--- Superior a 3 anos e até 5 anos – 16 (dezasseis) valores -----

--- Superior a 5 anos e até 7 anos – 18 (dezoito) valores -----

--- Superior a 7 anos – 20 (vinte) valores -----

--- **AD = Avaliação de Desempenho:** pondera-se a avaliação de desempenho obtida nos três últimos períodos avaliativos no exercício de funções na administração pública. -----

---A avaliação do desempenho é quantificada até às centésimas e efetuada nos seguintes termos: -----

--- A avaliação de desempenho obtida nos termos previstos das Leis nº 10/2004, de 22 de março e n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é transformada na escala de 0 a 20 através da aplicação da seguinte regra de proporcionalidade: -----

--- Nota de cada período = classificação do período × 4 -----

Sendo o resultado deste parâmetro obtido através da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- Somatório das notas de cada período na escala de 0 a 20 / 3 -----

--- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos.-----

--- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores. -----

--- Para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC), o júri decidiu elaborar um modelo de ficha de avaliação (**Anexo II**). -----

--- **2.1.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

--- As entrevistas serão escalonadas de modo a terem uma duração de 30 minutos, aproximadamente. -----

----- Na EAC são avaliadas as seguintes competências:-----

----- a) **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

----- b) **Análise da Informação e Sentido Crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

---- c) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. -----

---- d) **Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----

---- Tendo como base as competências anteriormente definidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista de Avaliação de Competências e cujo modelo se encontra em anexo à presente ata (**Anexo III**). -----

---- **2.2** Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de médias simples ou ponderada e expressa até às centésimas.-----

---- **2.3** Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte e, quando aplicável, os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção.-----

---- **2.4** A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = PC \text{ ou } AC (70\%) + EAC (30\%)$ , sendo:-----

--- CF – Classificação final; -----

--- PC- Prova Escrita de Conhecimentos; -----

--- AC – Avaliação Curricular; -----

--- EAC – Entrevista de avaliação de competências.-----

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

### III

----- **3.1.** Relativamente ao ponto três da ordem de trabalhos, o júri procedeu à análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal a publicar integralmente na Bolsa de Emprego público (BEP) (**Anexo IV**) e por extrato no Diário da República (**Anexo V**).-----

--- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes. ---

----- Juntam-se os seguintes anexos, que fazem parte integrante da presente ata: -----

Anexo I - Legislação de apoio à realização da Prova Escrita de Conhecimentos. -----

Anexo II - Modelo da Ficha Individual de Avaliação Curricular. -----

Anexo III - Modelo da Ficha Individual de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

Anexo IV - Minuta do aviso (integral) de abertura do procedimento concursal comum a publicar na BEP. -----

Anexo V - Minuta do aviso (extrato) de abertura do procedimento concursal comum a publicar em Diário da República. -----

O júri,

A Presidente,

\_\_\_\_\_  
(Vanda Maria Brites da Silva Mendes)

O 1º Vogal efetivo,

\_\_\_\_\_  
(Augusto César Adrian Torbay)

A 2ª Vogal efetiva,

\_\_\_\_\_  
(Carla Maria Brotas Góis)