

ATA NÚMERO UM

Aos onze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de três (3) postos de trabalho não ocupados 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 da Exma. Senhora Vice-Presidente da ANSR, Eng.ª Ana Tomaz, de 7 de fevereiro de 2025, estando presentes o Presidente Nuno Miguel Cunha dos Santos, Chefe de Divisão de Apoio e Desenvolvimento Organizacional (DADO) e as vogais Maria Manuela Condeço Prates (Técnica Superior/Coordenadora) e Carla Maria Brotas Góis (Técnica Superior) da Seção de Recursos Humanos, Formação, Segurança e Saúde no Trabalho, com a seguinte ordem de trabalhos:

----- I. Definição de critérios gerais e conseqüente 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.** Foi deliberado, por unanimidade, para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura, ou grau superior a esta, preferencialmente nas áreas de Direito, Gestão de Recursos Humanos, Gestão e Administração, Gestão e Ciências Sociais, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. --

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

- a) Elabora pareceres relativos à assiduidade dos trabalhadores da ANSR (férias, faltas, ausências, baixas médicas, dispensas, etc.) e, designadamente, pedidos de concessão do Estatuto do Trabalhador-Estudante, jornadas contínuas e licenças sem vencimento;

- b) Desenvolve todo o processo no âmbito dos procedimentos concursais da ANSR, e estabelece os contactos com os candidatos envolvidos;
- c) Assegura todas as tarefas relacionadas com a tramitação dos procedimentos de Mobilidade Geral de trabalhadores em funções públicas;
- d) Centraliza, acompanha e monitoriza o processo integrado de gestão e avaliação do desempenho da ANSR (SIADAP 2 e 3), conforme definido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- e) Define, monitoriza e reporta superiormente indicadores de gestão de recursos humanos;
- f) Proceda à emissão de pareceres técnico-jurídicos no âmbito da gestão dos recursos humanos da ANSR;
- g) Estuda, pesquisa e acompanha a legislação laboral do sector público e produz relatórios com informação pertinente para a gestão dos recursos humanos da ANSR;
- h) Elabora e assegura a gestão do Mapa de Pessoal da ANSR e propõe superiormente as alterações necessárias;
- i) Envia o Mapa de Pessoal à SGMAI no âmbito da elaboração do Balanço Social da ANSR.

--- **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: --

--- $AC = 0,20 * HAB + 0,20 * FP + 0,50 * EP + 0,10 * AD$ -----

--- 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: -----

--- Mestrado ou superior – 20 valores -----

--- Licenciatura (nas áreas indicadas no ponto 1.1.) – 18 valores -----

--- Licenciatura (outras áreas) – 10 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) **Organização, planeamento e gestão de projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

---- b) **Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

---- c) **Iniciativa:** Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

---- d) **Gestão do conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. -----

---- 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, 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,

(Nuno Miguel Cunha dos Santos)

A 1ª Vogal efetiva,

(Maria Manuela Condeço Prates)

A 2ª Vogal efetiva,

(Carla Maria Brotas Góis)