

## ATA NÚMERO UM

Aos três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu através de meios o júri do procedimento concursal comum para ocupação de dois (2) postos de trabalho do mapa de pessoal da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, cuja abertura foi autorizada por despacho da Senhora Vice-Presidente da ANSR, Eng.ª Ana Tomaz, de 21 de março de 2025 encontrando-se presentes o Presidente, Gil Francisco Cavaleiro Pinto, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do Núcleo de Informática da Divisão de Sistemas de Informação e Gestão Documental, a 1.ª Vogal efetiva, Maria Isabel Mendes de Figueiredo Garcia, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação e Gestão Documental e a 2.ª Vogal efetiva Carla Maria Brotas Góis, Técnica superior da Secção de Gestão de Recursos Humanos do Núcleo de Planeamento, Pessoas e Orçamento da Divisão de Apoio e Desenvolvimento Organizacional.

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. A habilitação exigida é curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível 4 ou superior do Quadro Nacional de Qualificações, da área de Informática da área 4 Ciências, Matemática e Informática da CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, do Catálogo Nacional das Qualificações, previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

1.1. Conteúdo funcional dos postos de trabalho - Exercício de funções inerentes à carreira e categoria Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, no Núcleo de Informática da Divisão de Sistemas de Informação e Gestão Documental da ANSR nomeadamente:

- a) Implementação de projetos de inovação e modernização técnica e organizacional, assentes em políticas para a transição digital;
- b) Suporte ao parque informático, bem como à atividade dos serviços da ANSR;
- c) Apoio na manutenção de redes e tecnologias de telecomunicações;
- d) Suporte técnico a utilizadores finais;
- e) Colaboração na Cibersegurança e segurança da informação

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

II

2. O júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular (AC) — 70 %;
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EAC) — 30 %.

**2.1. 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 tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestindo a forma escrita de escolha múltipla e efetuada em suporte papel, de realização individual, com possibilidade de consulta, com duração de 90 minutos, 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. A AC tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

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:

$$AC = 0,30 \cdot HAB + 0,20 \cdot FP + 0,40 \cdot EP + 0,10 \cdot AD$$

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:

Licenciatura	20 valores
Curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira o grau de qualificação de nível 4 ou superior em áreas de informática	18 valores

**FP = Formação profissional:** são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação relevantes para o mesmo.

*Paulo Garcia*  
8

Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala:

Sem horas de formação -----	0 valores
Até 49 horas de formação -----	12 valores
De 50 horas até 99 horas de formação -----	15 valores
De 100 horas até 149 horas de formação -----	18 valores
Superior a 150 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 do posto de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado.

No caso de formação relacionada com as funções do posto 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 para o posto de trabalho em causa, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades, sendo estabelecida a seguinte escala:

Até 6 meses	10 valores
Superior a 6 meses e até 02 anos	12valores
Superior a 2 anos e até a anos	14 valores
Superior a 4 anos e até 6 anos	16 valores
Superior a 6 anos e até 8 anos	18 valores
Superior a 8 anos	20 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

Avaliação de desempenho de excelente – 20 valores.

Avaliação de desempenho de Muito Bom – 18 valores.

Avaliação de desempenho de Bom – 16 valores.

Avaliação de desempenho de Regular – 16 valores

Avaliação de desempenho de inadequado – 9 valores.

Se o candidato não possuir avaliação de desempenho, considera-se o valor de desempenho adequado.

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

--- Somatório das notas de cada período na escala de 0 a 20 / 2

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 avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com o relacionamento interpessoal. A EAC é pública e tem carácter eliminatório, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, obtendo-se o resultado através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

As entrevistas serão escalonadas de modo a terem uma duração de vinte a trinta minutos, aproximadamente.

Na EAC são considerados cinco parâmetros, nas aceções seguidamente definidas, sendo cada um deles ponderado numa escala de cinco níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**a) 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.

**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) Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

**d) Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

*Perle G...  
g*

Tendo como base os parâmetros anteriormente definidos, 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).

Tendo como base os parâmetros anteriormente definidos, 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).

A classificação de cada parâmetro da **Entrevista de Avaliação de Competências** resultará nos termos da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos cinco parâmetros a avaliar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores.

**2.2** Nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho **cada método de seleção é eliminatório**, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte, se for o caso.

**2.3** 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 Avaliação de Competências. -----

**2.3.1.** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98. Caso a situação de igualdade de valoração se mantenha, será utilizado como fator de desempate o parâmetro de avaliação, qualidade da experiência profissional, da entrevista de avaliação de competências.

### III

**3.1.** 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).

8

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 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.

O júri,

O Presidente,



---

(Gil Francisco Cavaleiro Pinto)

A 1ª Vogal efetiva,



---

(Maria Isabel Mendes de Figueiredo Garcia)

A 2ª Vogal efetiva,



---

(Carla Maria Brotas Góis)