



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 Especialista 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 licenciatura ou grau académico superior de formação adequada ao conteúdo funcional da carreira especial de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, correspondendo às formações que se inserem enquanto principal ou secundária, nas áreas Informática (CNAEF 480, 481, 482, 489 e 523).
 - 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) Perspetivar a função informática, com correspondência a patamares de competência, e desempenho ou experiência qualificados, que se prendam com as necessidades próprias da atividade informática;
 - b) Promover soluções tecnológicas, baseadas num modelo de melhoria contínua, de acordo com o plano estratégico definido pela estrutura hierárquica;
 - c) Definir os padrões de qualidade e avaliar os impactos, organizacional e tecnológico, dos sistemas de informação, garantindo a normalização e fiabilidade da informação;
 - d) Definir os mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação armazenada, processada e transportada nos sistemas de processamento e redes de comunicação utilizados;

- Sofia Garcia*
- e) Planear projetos de infraestruturas tecnológicas, englobando a manutenção preventiva, corretiva e evolutiva de sistemas de informação, servidores, recursos da rede;
 - f) Assegurar a confidencialidade e integridade da informação armazenada, processada e transportada no âmbito dos projetos em curso.

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 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. 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 caráter 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 caráter 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 = Habilidade 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 na área da informática ou outra da área	20 valores
Licenciatura na área da Informática ou outra da área	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.

Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala:

Sem formação	0 valores
Até 49 horas de formação	12 valores
De 50b 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:

Sofia Gómez
8

*(S)
Fernanda
Garcia*

Até 11 meses	12 valores
Mais de 12 meses e até 35 meses	14 valores
Mais de 35 meses e até 59 meses	16 valores
Mais de 59 meses	20 valores

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 aspectos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com o relacionamento interpessoal. A EAC é pública e tem caráter 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) Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Sofia Gomes

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) 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.

d) Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

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).

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.

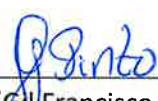
Anexo II - Modelo da Ficha Individual de Avaliação Curricular.

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

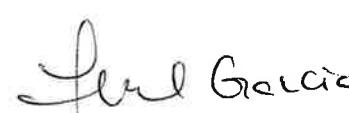
Anexo IV – Minuta do aviso (integral) de abertura do procedimento concursal comum a publicar na BEP.

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)