

ATA NÚMERO UM

--- Ao trigésimo primeiro dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de dois (2) 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 18 de fevereiro de 2022, estando presentes a Presidente Anabela Resende Arraiolos e Silva, Diretora da Unidade de Fiscalização de Trânsito e Contraordenações e os vogais efetivos Ricardo Correia Fernandes, Chefe da Divisão de Observação de Contraordenações Rodoviárias e Lina Paula Rodrigues Marques Afonso, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos, Formação, Segurança e Saúde no Trabalho, 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 da Exma. Senhora Vice-Presidente da ANSR, Eng.ª Ana Tomaz, de 18 de fevereiro de 2022, foi determinado que, para os postos de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura na área das 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 o exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, com grau de complexidade 3, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nomeadamente: -----

--- a) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais sobre trânsito e segurança rodoviária; ----

Handwritten signature and initials in blue ink.

--- b) Proceder ao levantamento e notificação de autos de contraordenação instaurados com recurso a meios telemáticos de fiscalização automática, nos termos das alíneas b) e o) do artigo 3.º da Portaria n.º 163/2017, de 16 de maio; -----

--- c) Preparar e elaborar respostas a pedidos de informação dos arguidos. -----

--- 1.3. Em termos de perfil, o júri determinou ser de valorizar a experiência de fiscalização no âmbito de trânsito e procedimento contraordenacional superior a dois anos; conhecimentos consolidados ao nível do Código da Estrada e legislação complementar; conhecimentos informáticos na ótica do utilizador e capacidade de análise crítica, sendo sistémico e lógico na tomada de decisão. -----

--- 1.4. Foi ainda determinado que, 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 profissional de seleção. -----

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 Profissional de Seleção (EPS) — 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 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 -----

12
13
14

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

--- Habilidade 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: --

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

--- 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 ou Superior – 20 valores -----

--- Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado Integrado – 18 valores -----

--- Licenciatura Pós-Bolonha – 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 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: -----

Handwritten blue scribbles and initials in the top left corner.

Sem horas de formação -----	4 valores
Até 10 horas de formação -----	8 valores
De 11 horas até 30 horas de formação -----	12 valores
De 31 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 6 meses – 10 (dez) valores -----

--- Superior a 6 meses e até 2 anos – 12 (doze) valores -----

--- Superior a 2 anos e até 4 anos – 14 (catorze) valores -----

--- Superior a 4 anos e até 6 anos – 16 (dezasseis) valores -----

	<p>muito clara, demonstrando grande facilidade na articulação das ideias em exposição.</p>	
Bom	<p>Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de bom vocabulário e da capacidade de transmissão de um ponto de vista de forma clara, demonstrando facilidade na articulação das ideias em exposição.</p>	16 Valores
Suficiente	<p>Razoável qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário corrente e da capacidade mediana de transmissão de um ponto de vista e de articulação das ideias em exposição.</p>	12 Valores
Reduzido	<p>Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário pobre e da transmissão confusa de um ponto de vista, demonstrando dificuldade na articulação das ideias em exposição.</p>	8 Valores
Insuficiente	<p>Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário muito pobre e da transmissão muito confusa de um ponto de vista com total incapacidade de articulação das ideias em exposição.</p>	4 Valores

W
P
A

----- Tendo como base os parâmetros anteriormente definidos, o júri procedeu à elaboração da **ficha de classificação individual** que será utilizada na **Entrevista Profissional de Seleção** e cujo modelo se encontra em anexo à presente ata (Anexo III). -----

----- A classificação de cada parâmetro da Entrevista Profissional de Seleção resultará de **votação nominal e por maioria dos membros do júri**, nos termos do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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. -----

	comunicar de forma autêntica e assertiva, comportando-se de forma agressiva e arrogante ou demasiado passiva.	
--	---	--

----- d) **Qualidade da Experiência Profissional:** Avalia o desenvolvimento de competências profissionais essenciais para o desempenho das funções a concurso, considerando a natureza e o nível de responsabilidade, exigência e complexidade da experiência profissional detida pelo candidato, bem como a sua relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

Elevado	Detém uma experiência profissional que evidencia elevada responsabilidade, exigência e complexidade e em áreas diretamente relacionadas com as funções a desempenhar.	20 Valores
Bom	Detém uma experiência profissional que evidencia responsabilidade, exigência e complexidade e em áreas com relevância para o posto de trabalho a prover.	16 Valores
Suficiente	Detém uma experiência profissional que evidencia alguma responsabilidade, exigência e complexidade, mas em áreas pouco relacionadas com as funções a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Detém uma experiência profissional que evidencia pouca responsabilidade, exigência e complexidade.	8 Valores
Insuficiente	Detém uma experiência profissional que evidencia ausência de responsabilidade, exigência e complexidade.	4 Valores

----- e) **Capacidade de expressão e fluência verbal:** Neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal:-----

Elevado	Excelente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário rico e da capacidade de transmissão de um ponto de vista de forma	20 Valores
----------------	---	------------

	problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	
--	---	--

W

----- c) **Relacionamento interpessoal:** Avalia o comportamento do candidato em termos da sua postura, apresentação, confiança e capacidade de relacionamento assertivo e empático. -----

Handwritten signature or initials.

Elevado	Revela elevada capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na excelente aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, evidenciando um comportamento simultaneamente confiante e empático.	20 Valores
Bom	Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, evidenciando um comportamento simultaneamente confiante e empático.	16 Valores
Suficiente	Revela suficiente capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na razoável aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, mostrando um comportamento simultaneamente confiante e empático.	12 Valores
Reduzido	Revela reduzida capacidade de relacionamento interpessoal, visível na pouca correção da postura, na apresentação pouco cuidada e na dificuldade em comunicar de forma autêntica e assertiva, tendendo a comportar-se de forma agressiva ou demasiado passiva.	8 Valores
Insuficiente	Revela manifesta incapacidade de relacionamento interpessoal, visível na falta de correção da postura, na apresentação descuidada e na ausência de aptidão para	4 Valores

	conhecimento incorreto das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	
--	--	--

----- b) **Sentido Crítico e Inovação:** Avalia a capacidade argumentativa e de análise crítica do candidato perante a necessidade de resolução de situações hipotéticas ou reais que lhe são apresentadas:-----

Elevado	Excelente capacidade de análise crítica e argumentativa, bem como de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	20 Valores
Bom	Boa capacidade de análise crítica e argumentativa, bem como de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	16 Valores
Suficiente	Razoável capacidade de análise crítica e argumentativa, bem como de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Reduzida capacidade de análise crítica e argumentativa, demonstrando hesitação, falta de convicção e fraca capacidade de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	8 Valores
Insuficiente	Insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa, demonstrando grande hesitação e manifesta incapacidade de inovação na procura de soluções perante situações-	4 Valores

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

----- a) **Motivação e conhecimento das funções:** Neste fator pondera-se as razões que motivaram a candidatura ao procedimento concursal, bem como o conhecimento que o candidato tem das funções e responsabilidades que caracterizam o posto de trabalho. -----

Elevado	Demonstra elevada intensidade vocacional, indicando razões e interesses manifestamente personalizados pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento exato e esclarecido das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	20 Valores
Bom	Demonstra boa motivação, indicando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento informado das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	16 Valores
Suficiente	Demonstra alguma motivação, indicando razões e interesses relativamente personalizados pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento genérico das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	12 Valores
Reduzido	Demonstra uma motivação pelo posto de trabalho essencialmente associada a razões externas à natureza do mesmo, bem como um conhecimento pouco informado das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	8 Valores
Insuficiente	Incapacidade manifesta para demonstrar motivação e interesse pelo posto de trabalho a concurso, bem como um	4 Valores

--- Superior a 6 anos e até 8 anos – 18 (dezoito) valores -----

--- Superior a 8 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 final 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 Profissional de Seleção (EPS):** visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com o relacionamento interpessoal. A EPS 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 final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

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

---- 2.2 Nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, **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: $CF = PC \text{ ou } AC (70\%) + EPS (30\%)$, sendo:

--- CF – Classificação final; -----

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

--- AC – Avaliação Curricular; -----

--- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

--- 2.3.1. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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 profissional de seleção. -----

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 de Conhecimentos. -----

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

Anexo III – Modelo da Ficha Individual de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção. -----

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,



(Anabela Resende Arraiolos e Silva)

O 1º Vogal efetivo,



(Ricardo Correia Fernandes)

O 2º Vogal efetivo,



(Lina Paula Rodrigues Marques Afonso)