

ATA NÚMERO UM

---Ao trigésimo dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de quatro (4) 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 23 de março de 2023, estando presentes a Presidente Maria Manuela Condeço Prates, Coordenadora do Núcleo de Planeamento, Desenvolvimento Organizacional e Qualidade e os vogais efetivos Fátima Marisa dos Santos Pego Abrantes, Técnica Superior do Núcleo de Planeamento, Desenvolvimento Organizacional e Qualidade 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 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. Quanto ao ponto um, por despacho da Exma. Senhora Vice-Presidente da ANSR, Eng.ª Ana Tomaz, de 23 de março de 2023, foi determinado que, para os postos de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura, preferencialmente em Administração Pública, Ciências da Comunicação, Gestão, Gestão da Qualidade, Gestão de Recursos Humanos, Marketing ou Sociologia, não sendo possível substituir o 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) Apoiar a implementação e desenvolvimento da Política de Qualidade em vigor e respetivo Sistema de Gestão segundo os princípios da norma NP ISO 9001:2015; -----

M. Costa
Fátima Abreu
A

--- b) Apoiar os processos de auditoria interna e auditoria externa no âmbito da certificação pela norma NP ISO 9001:2015; -----

--- c) Dinamizar os processos de consulta e as ferramentas de auscultação dos públicos (interno e externo); -----

--- d) Analisar dados/informação e contribuir para a elaboração dos instrumentos de controlo do sistema de gestão da ANSR: relatórios, manuais de procedimentos e de funções, manuais de boas práticas, formulários, entre outros; -----

--- e) Elaborar propostas de melhoria interna que visem promover a cultura e desenvolvimento organizacionais, a inovação e a modernização dos serviços e garantir/acompanhar a respetiva implementação; -----

--- f) Apoiar a monitorização de indicadores de desempenho e controlo de riscos; -----

--- g) Promover o apoio aos trabalhadores nas temáticas relacionadas com a Qualidade dos serviços. -----

--- 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

MPiats
Fidélime Abundez
✍

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

M Postos
Fórmula Avançada
D

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 – 10 (dez) valores -----

--- Superior a 1 ano e até 3 anos – 12 (doze) valores -----

--- Superior a 3 anos e até 5 anos – 14 (catorze) valores -----

--- Superior a 5 anos e até 7 anos – 16 (dezasseis) valores -----

M. Pires
Fátima Abreu
A

--- Superior a 7 anos – 18 (dezoito) valores -----

--- O júri decidiu ainda valorizar a seguinte Experiência Profissional Específica: -----

--- Experiência profissional comprovada em Sistemas de Gestão da Qualidade (SGQ) - Norma ISO 9001:2015 inferior ou igual a 3 anos – 1 valor; -----

--- Experiência profissional comprovada em Sistemas de Gestão da Qualidade (SGQ) - Norma ISO 9001:2015 superior a 3 anos – 2 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 \times 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. -----

MPate
Fórmula Abreviada
Ⓚ

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

----- a) **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.-----

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

----- c) **Conhecimentos especializados e experiência:** Avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.-----

----- d) **Adaptação e melhoria contínua:** Avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----

----- 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,


(Maria Manuela Condeço Prates)

A 1ª Vogal efetiva,


(Fátima Marisa dos Santos Pego Abrantes)

A 2º Vogal efetiva,



(Lina Paula Rodrigues Marques Afonso)