

## ATA NÚMERO UM

--- Ao vigésimo quarto dia do mês de novembro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 (um) posto de trabalho não ocupado 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 assistente técnico, cuja abertura foi autorizada por despacho da Exma. Senhora Vice-Presidente da ANSR, Eng.ª Ana Tomaz, 31 de agosto de 2023, estando presentes o Presidente, Jorge Manuel Afonso de Paulo, Técnico Superior do Núcleo de Gestão Documental, e as vogais efetivas Raquel Andreia Batista Rufino, Coordenadora Técnica do Núcleo de Gestão Documental 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.

----- IV. Elaboração da prova escrita de conhecimentos, bem como da respetiva grelha de respostas. -----

### I

--- **1.1.** Quanto ao ponto um, por despacho da Exma. Senhora Vice-Presidente da ANSR, Eng.ª Ana Tomaz, de 31 de agosto de 2023, foi determinado que, para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é o 12.º ano de escolaridade e/ou Cursos Tecnológicos, das escolas profissionais ou das escolas especializadas de ensino artístico e/ou Cursos que confirmam certificado de qualificação profissional de nível III, definida pela decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho das Comunidades Europeias, de 16 de junho, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

--- **1.2.** Foi ainda determinado o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, para o exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, com grau de

complexidade 2, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, designadamente: -----

- a) Receção de pedidos de documentação efetuados ao NGD/DADO; -----
- b) Resposta a esses pedidos de documentação às unidades orgânicas que os solicitem; -----
- c) Solicitação de peças documentais e/ou processos de contraordenação ao Arquivo externo da ANSR; -----
- d) Picking de documentos existentes no Arquivo corrente/intermédio da ANSR e respetiva colocação de “fantasmas” nas respetivas unidades de instalação; -----
- e) Entrega dos documentos solicitados nas respetivas unidades orgânicas; -----
- f) Preparação da documentação a expedir para o Arquivo externo da ANSR; -----
- g) Elaboração da Guia de Transporte da documentação a expedir para o Arquivo externo da ANSR; -----
- h) Acompanhamento do levantamento dessa documentação nas instalações da ANSR e que irá para o Arquivo externo. -----

--- **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 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 e efetuada em suporte 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. 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: --

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

--- 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: -----

--- Licenciatura ou superior – 20 valores-----

--- 12.º ano ou equivalente – 18 valores -----

--- Inferior ao 12.º ano – 16 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 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 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 ao posto 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-----

--- 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 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) **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

---- b) **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.-----

---- c) **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

---- d) **Tolerância à pressão e contrariedades:** Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

---- 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). ----

### IV

--- **4.1.** No que concerne ao ponto quatro da ordem de trabalhos, o júri procedeu à elaboração e aprovação, por unanimidade, do modelo da prova escrita de conhecimentos, bem como a respetiva grelha de respostas (anexo VI e VII). -----

--- **4.2.** A prova escrita de conhecimentos, com duração de 90 minutos, 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. -----

--- **4.3.** A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestindo a forma escrita e efetuada em suporte papel, de realização individual, com possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função. -----

--- **4.4.** A prova tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

--- 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. -----

Anexo VI – Modelo da prova escrita de conhecimentos; -----

Anexo VII – Grelha de respostas da prova escrita de conhecimentos. -----

O júri,

O Presidente,

\_\_\_\_\_  
*(Jorge Manuel Afonso de Paulo)*

A 1ª Vogal efetiva,

\_\_\_\_\_  
*(Raquel Andreia Batista Rufino)*

A 2ª Vogal efetiva,

\_\_\_\_\_  
*(Lina Paula Rodrigues Marques Afonso)*