

## ATA NÚMERO UM

--- Aos vinte e seis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de seis (6) 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 do Presidente da ANSR, Doutor Rui Ribeiro de n24.06.2024, estando presentes o Presidente Pedro Ladeira, Diretor da Unidade de Prevenção e Segurança Rodoviária e a 2.ª vogal efetiva Dulce Maria Sequeira de Oliveira, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos, Formação, Segurança e Saúde no Trabalho e a 1.ª vogal suplente Paula Damil, Técnica Superior da Divisão de Engenharia e Planeamento da Unidade de Prevenção e Segurança Rodoviária, 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 de Conhecimentos.

### I

--- **1.1.** Quanto ao ponto um, foi deliberado por unanimidade que, para os postos de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura em Engenharia Civil, 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) Realizar inspeções no domínio rodoviário; -----

--- b) Efetuar estudos e análises de causas e fatores intervenientes nos acidentes rodoviários e propor medidas corretivas; -----

--- c) Elaborar pareceres e relatórios no âmbito da segurança rodoviária; -----

--- d) Acompanhar estudos e planos de âmbito municipal e intermunicipal, no domínio da segurança rodoviária; -----

--- e) Analisar e emitir pareceres sobre projetos e estudos das entidades gestoras de via no domínio da segurança rodoviária; -----

--- f) Elaborar instruções técnicas em matéria de segurança rodoviária. -----

--- **1.3.** 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 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 Avaliação de Conhecimentos (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: -----

--- 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: --

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

--- 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 em Engenharia Civil – 18 valores -----

- Licenciatura (que não seja na área CNAEF 582) – 10 -----

-----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: -----

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-----

--- 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 Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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 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, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

---- a) **Planeamento e Organização:** Neste fator pondera-se a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

<b>Elevado</b>	Demonstra elevada capacidade de estabelecer prioridades na sua ação, conseguindo centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço; compromete-se com objetivos exigentes, mas realistas; é perseverante no alcançar das metas definidas; realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos; Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados.	20 Valores
<b>Bom</b>	Demonstra bom planeamento; perseverante no alcançar das metas definidas; realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos; gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados. .	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Demonstra algum planeamento.	12 Valores

<b>Reduzido</b>	Demonstra uma reduzida capacidade de planeamento, e uma parca gestão do seu tempo de trabalho	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Incapacidade manifesta de planeamento de gestão do seu tempo de trabalho. .	4 Valores

----- b) **Análise de Informação e Sentido Crítico:** Avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados de forma lógica e com sentido crítico:-----

<b>Elevado</b>	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
<b>Bom</b>	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
<b>Suficiente</b>	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
<b>Reduzido</b>	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

<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa, demonstrando grande hesitação e manifesta incapacidade de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	4 Valores
---------------------	---	-----------

----- c) **Iniciativa e Autonomia** - Avalia o comportamento do candidato em termos da sua 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. -----

<b>Elevado</b>	Revela elevada capacidade de atuar de modo independente e proativo, de tomar iniciativas face a problemas e demonstra empenhamento para conseguir atingir as melhores soluções	20 Valores
<b>Bom</b>	Revela boa capacidade de atuar de modo independente e tomar iniciativas face a problemas e algum empenhamento para atingir soluções.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Revela suficiente capacidade de atuar de modo independente e tomar iniciativas face a problemas.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Revela reduzida capacidade de atuar de modo independente, ou de tomar iniciativas para resolução de problemas.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Revela manifesta incapacidade de atuar de modo independente. Sem capacidade de atingir ou promover soluções para problemas que se lhe deparem no dia a dia profissional.	4 Valores

----- d) **Conhecimentos especializados e Experiência:** 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.-----

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

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

----- A classificação de cada parâmetro da Entrevista Avaliação de Competências resultará de **votação nominal e por maioria dos membros do júri**, nos termos do artigo 21.º 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 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, **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 Conhecimentos. -----

--- **2.3.1.** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. 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 avaliação de competências. -----

### 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. -----

Anexo VI – Verificação de requisitos de admissão

#### IV

O Júri elaborou a Prova de Conhecimentos, que se junta à presente ata e faz parte integrante da mesma, ficando fechada em envelope selado (Anexo VII). -----

Deliberou o Júri que a Prova de Conhecimentos terá a duração de 90 minutos. -----

O júri,

O Presidente,

\_\_\_\_\_  
(Pedro Ladeira)

A 2ª Vogal efetiva,

\_\_\_\_\_  
(Dulce Oliveira)

A 1ª Vogal suplente,

\_\_\_\_\_  
(Paula Damil)