

ATA NÚMERO UM

---Ao décimo quarto dia do mês de setembro 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 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, 16 de junho de 2023, estando presentes a Presidente, Anabela Resende Arraiolos e Silva, Diretora da Unidade de Fiscalização de Trânsito e Contraordenações os vogais efetivos, Ricardo Araújo Fonseca, 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 16 de junho de 2023, foi determinado que, para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura, preferencialmente, em Gestão ou equivalente (Área 345 da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação - CNAEF), de acordo com o previsto no artigo 34.º e na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não sendo possível a substituição do 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) Gestão de contratos públicos;-----
- b) Gestão de projetos;-----
- c) Análise de processos e identificação de oportunidades de melhoria. -----

--- 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 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: --

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

--- 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: -----

--- 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 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 – 12 (doze) valores -----

--- Superior a 1 ano e até 3 anos – 14 (catorze) valores -----

--- Superior a 3 anos e até 5 anos – 16 (dezasseis) valores -----

--- Superior a 5 anos e até 7 anos – 18 (dezoito) valores -----

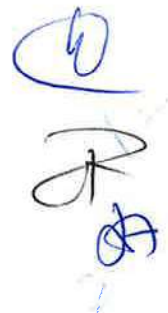
--- Superior a 7 anos – 20 (vinte) valores -----

--- **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 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) **Orientação para o serviço público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----

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

---- c) **Análise da informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

---- d) **Conhecimentos especializados e experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

---- e) **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). -----

--- 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,


(Anabela Resende Arraiolos e Silva)

O 1º Vogal efetivo,


(Ricardo Araújo Fonseca)

A 2º Vogal efetiva,


(Lina Paula Rodrigues Marques Afonso)

