

## ATA N.º 1

1. Em 10 de setembro de 2021 reuniu o júri do procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho de técnico superior para o Gabinete de Auditoria Interna do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., autorizado por deliberação de 9 de setembro de 2021, do Conselho Diretivo, estando presentes os seus membros efetivos, Carla Maria Carita de Oliveira Miguéns, como presidente, Osvaldo de Jesus Pires Manso e Cristóvão Lopes Santos, como vogais, com a seguinte ordem de trabalhos:

1.1. Fixar os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

1.2. Elaborar: Prova escrita de conhecimentos e respectivos critérios de avaliação e classificação (Anexo A), as fichas de avaliação curricular (Anexo B) e da entrevista profissional de selecção (Anexo C), que se juntam à presente acta e da qual fazem parte integrante.

2. Relativamente ao ponto 1.1. o júri deliberou adoptar os seguintes critérios:

2.1. De acordo com o ponto 13.2. *a contrario* do aviso de abertura do procedimento concursal, para os candidatos que não detenham afinidade de conteúdo funcional com o posto de trabalho que se visa preencher, será utilizado, como método de selecção obrigatório e de carácter eliminatório, a prova escrita de conhecimentos, bem como o método de selecção complementar, entrevista profissional de selecção.

2.2. O ordenamento final dos concorrentes será expresso de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% * PEC + 30\% EPS$$

Em que:

CF = Classificação final;

PEC = Prova escrita de conhecimentos;

EPS = Entrevista profissional de selecção

### 3. Prova escrita de conhecimentos

a) Tendo em consideração o estabelecido no ponto 14. do aviso de abertura do procedimento concursal, a PEC visa avaliar se e em que medida os candidatos dispõem dos conhecimentos técnicos necessários ao exercício da função, sendo ponderada com a percentagem de 70% no total dos 2 métodos;

**Procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho da carreira de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

- b) A prova assume forma escrita e individual, será realizada de forma ininterrupta e aplicada simultaneamente a todos os concorrentes, com consulta de legislação não anotada e sem recurso a meios tecnológicos;
  - c) A prova assume a natureza de teste de escolha múltipla, com 30 questões e 3 respostas para cada questão, das quais apenas uma está correta e será valorada de acordo com grelha anexa;
  - d) A prova tem carácter eliminatório quando a pontuação obtida pelo candidato seja inferior a 9,5 valores e será valorada de 0 a 20 valores.
  - d) As temáticas sobre que incidirão as questões são as constantes do ponto 14.1 do aviso de abertura de concurso publicitado na BEP.
  - e) A estrutura e o conteúdo da prova bem como os critérios de correção, avaliação e valoração constam do anexo A à presente ata, não podendo ser divulgados até à sua realização.
4. De acordo com o n.º 13.2 do aviso de abertura do procedimento concursal, para os candidatos inseridos na carreira e que detenham afinidade de conteúdo funcional com o posto de trabalho a que se candidatam, serão utilizados, como métodos de selecção obrigatórios e de carácter eliminatório a avaliação curricular e o método complementar entrevista profissional de selecção.
- 4.1. O ordenamento final dos concorrentes será expresso de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% * AC + 30\% EPS$$

Em que:

**CF** = Classificação final;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EPS**= Entrevista profissional de selecção

5. **Avaliação curricular** – O júri deliberou atribuir uma ponderação de 70% a este método de selecção, o qual visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.
- 5.1. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados de acordo com as exigências do posto de trabalho e numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros:
- a) A habilitação académica de base (HA);
  - b) A formação profissional, (FP) em que se ponderam as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de actividade do posto de trabalho;

**Procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho da carreira de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

- c) A experiência profissional, (EP) em que se pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade inerente ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, bem como o desempenho de tarefas relevantes, com avaliação da sua natureza e duração;
- d) A avaliação de desempenho (AD) relativa aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, seguidos ou interpolados. No caso de o candidato não deter as 3 avaliações será feita a respectiva proporção. No caso de não deter nenhuma avaliação no exercício daquelas funções o júri suprirá a falta da mesma por adequada ponderação curricular.

5.2. A nota final da avaliação curricular é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 2* EP + AD}{5}$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do Desempenho

**5.2.1. Habilitações Académicas:**

No factor habilitações académicas, o júri deliberou considerar a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, do modo como abaixo se indica:

Habilitação superior a licenciatura	20 valores;
Habilitação igual a licenciatura	18 valores.

**5.2.2. Formação Profissional:**

Na formação profissional será considerado o número de acções ou cursos de formação, frequentadas pelos candidatos, directa e indirectamente relacionadas com as áreas funcionais postas a concurso e desde que devidamente comprovadas. A formação que não tenha qualquer interesse directo ou indirecto com as áreas funcionais postas a concurso não serão consideradas, não o sendo também a que tiver duração inferior a 35 horas e sem interesse direto para as funções a exercer.

A formação profissional (directamente e indirectamente relacionada) com as áreas funcionais postas a concurso é pontuada até ao **limite de 20 valores**, de acordo com a seguinte fórmula:

- Até 5 cursos ou acções de formação – 5 valores;
- 5 a 10 cursos de formação – 10 valores;
- 10 a 15 cursos de formação – 15 valores;

**Procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho da carreira de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

- Mais de 15 cursos de formação – 20 valores.

**5.3. Na Experiência Profissional (EP)** deliberou o júri avaliar, como critérios, a natureza e a duração do desempenho efectivo de funções na área do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com as condições preferenciais referidas no aviso de abertura do concurso, bem como o desempenho de tarefas que o júri considere relevantes por constituírem uma mais-valia para o exercício da actividade.

**5.3.1. Natureza e Duração da Experiência (NDE)** – Neste critério avaliar-se-á, para cada referência, a **experiência profissional** entendida como tal a que corresponder ao exercício de funções técnico-jurídicas nas áreas de actividade funcional correspondente ao posto de trabalho a cuja referência se candidata, apoiada como medida no factor tempo, contado em anos completos e até 18 valores, de acordo com a seguinte tabela:

- Igual ou inferior a 3 anos – 10 valores;
- Mais de 3 e até 10 anos – 14 valores;
- Mais de 10 e até 18 anos – 16 valores;
- Mais de 18 anos – 18 valores.

**5.3.2. Desempenho de Tarefas Relevantes (DTR)** – Neste critério deliberou o júri atribuir no máximo 2 valores, aos candidatos que tenham desenvolvido tarefas consideradas relevantes, designadamente que possuam experiência nas áreas específicas do posto de trabalho, designadamente as seguintes:

- a) Instrução de processos de inquérito;
- b) Realização de auditorias, elaboração de relatórios e monitorização das mesmas;
- c) Experiência em ações de auditoria, inspeção e fiscalização.

A pontuação da **Experiência Profissional** – no máximo, 20 valores – será a que resultar do somatório das pontuações obtidas nos dois critérios considerados (**EP = NDE + DTR**)

**5.4. Avaliação de desempenho (AD)** – Neste parâmetro serão consideradas as 3 últimas avaliações obtidas no exercício da actividade idêntica à do posto de trabalho, sendo as mesmas, se só qualitativas, classificadas do seguinte modo:

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:
  - Excelente – 20 valores;
  - Muito Bom – 16 valores;
  - Bom – 12 valores;
  - Necessita desenvolvimento - 4 valores;
  - Insuficiente – 0 valores.

**Procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho da carreira de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;
- Adequado – 12 valores;
- Inadequado – 0 valores.

**5.4.1.** No caso de não ter 3 avaliações a classificação final será proporcional ao número de anos avaliados.

**5.4.2.** A classificação final da avaliação, se quantitativa, será convertida da escala de 1 a 5 para a escala de 1 a 20 de acordo com tabela constante do Anexo D.

**5.5.** Para os candidatos que não detenham avaliação de desempenho a nota da mesma será substituída pela classificação obtida através de adequada ponderação curricular (**PC**), de acordo com a seguinte fórmula final e critérios:

$$PC = \frac{HL + FP + EP}{3}$$

Em que:

- PC = Ponderação Curricular;
- HL = Habilitação literária;
- FP = Formação profissional;
- EP = Experiência profissional

Critérios:

Habilitações literárias:

- Licenciatura 12 valores;
- Superior a Licenciatura 18 valores,

Formação profissional:

- Frequência de formação profissional adequada ao exercício de funções nos últimos 2 anos – 18 valores;
- Sem frequência de formação adequada ao exercício de funções nos últimos 2 anos – 12 valores.

Experiência Profissional:

- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos na área de actividade do posto de trabalho – 18 valores;
- Experiência profissional inferior a 5 anos na área de actividade do posto de trabalho – 12 valores.

**Procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho da carreira de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

**6. Entrevista profissional de seleção** – Considerando o disposto no ponto 16 do aviso de abertura será aplicado aos candidatos aprovados nos métodos de selecção anteriormente referidos, o método complementar, entrevista profissional de selecção. Este método será ponderado com 30% no conjunto dos 2 métodos.

**6.1.** Relativamente aos critérios aplicáveis à entrevista profissional de selecção o júri deliberou o seguinte:

A entrevista profissional de selecção será organizada de modo a que cada candidato disponha de um período de aproximadamente 15/20 minutos para a realização da respectiva entrevista. Serão apreciados os seguintes factores/parâmetros: capacidade de expressão e fluência verbais, motivação e interesse, Capacidade de adaptação socioprofissional e qualidade da experiência profissional. O júri deliberou valorar cada um deles em níveis, conforme o disposto no n.º 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019: **Nível Insuficiente - 4 valores, Nível Reduzido – 8 valores, Nível Suficiente - 12 valores, Nível Bom - 16 valores, Nível Elevado – 20 valores**, resultando a classificação final da entrevista da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um daqueles parâmetros.

**6.2.** Cada um dos parâmetros acima mencionados será considerado nas aceções a seguir apresentadas, compreendendo cinco níveis de hierarquização, de modo a diluir aspectos menos objectiváveis da entrevista, correspondendo às valorizações abaixo descritas.

**Capacidade de expressão e fluência verbais:**

Considerará a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral no sentido de caudal, rigor técnico, riqueza de vocabulário, transparência e originalidade de ideias, organização e sequência lógica de raciocínio, para além de boa capacidade de análise e interpretação das questões e sentido crítico.

**Nível Elevado**

Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário rico e de grande rigor técnico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de análise e interpretação das questões e de articulação e expressão das ideias em exposição.

**Nível – Bom**

Boa capacidade de análise e interpretação das questões, com sentido crítico e qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de um bom vocabulário, com rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.



**Nível – Suficiente**

Expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário apropriado, sem grande rigor técnico, da transmissão clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.

**Nível – Reduzido**

Sem grande qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, com pouco rigor técnico, da transmissão pouco clara de um ponto de vista e alguma dificuldade na articulação das ideias em exposição.

**Nível – Insuficiente**

Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, sem rigor técnico, de dificuldades claras na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade na articulação das ideias em exposição.

**Motivação e interesse:**

Neste fator serão correlacionadas as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo em que se inserirão. Considerar-se-á o empenhamento em uma adequada realização profissional, tendo em conta a sua preparação académica e a sua formação profissional, que sejam pressupostos de garantia de uma maior adaptação às novas funções do lugar a prover, bem como o contributo que entende poder dar à instituição a que se candidata.

**Nível – Elevado**

Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos pelo lugar posto a concurso, bem como apresentação de contributos de inequívoca utilidade para a instituição.

**Nível – Bom**

Posse de muito bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas e grande interesse pelo lugar posto a concurso, bem como apresentação de contributos úteis para a instituição.

**Nível – Suficiente**

Posse de bom empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando razões aceitáveis e razoável interesse pelo lugar posto a concurso e não apenas razões pessoais.



**Nível – Reduzido**

Posse de algum empenhamento e intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões meramente pessoais e negativas (por exemplo: desejar apenas o ingresso na carreira ou na instituição) pelo lugar posto a concurso.

**Nível – Insuficiente**

Posse de inequívoca desmotivação e desinteresse pelo lugar posto a concurso.

**Capacidade de adaptação sócio-profissional:**

Considerar-se-á a capacidade relacional dos candidatos em particular para o trabalho em conjunto e/ou equipa e a sua integração nos objectivos e ambiente da organização e/ou posto de trabalho. Apreciar-se-á a aptidão ou a faculdade de adequação e harmonização a uma função com um maior grau de responsabilidade, e a adaptação a métodos de trabalho diferenciados.

**Nível – Elevado**

Posse inequívoca de extraordinárias qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização e/ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.

**Nível – Bom**

Posse de muito boas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidade.

**Nível – Suficiente**

Posse de algumas qualidades relativas à capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.

**Nível – Reduzido**

Alguna dificuldade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, difícil adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.

**Nível – Insuficiente**

Sem capacidade de integração numa nova organização ou posto de trabalho, nem revelando qualquer capacidade de adaptação a novos tipos de relações interpessoais e a diferentes e mais exigentes métodos de trabalho e responsabilidades.



**Qualidade da experiência profissional:**

Este factor considerará o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efectivo das funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício das funções correspondentes aos lugares postos a concurso.

**Nível – Elevado**

Grande variedade, profundidade e riqueza de experiências em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso;

**Nível – Bom**

Variedade e profundidade de experiências em actividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso;

**Nível – Suficiente**

Experiência em actividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso;

**Nível – Reduzido**

Pouca experiência em actividades relevantes para o exercício das funções, não aprofundada, conjugada com alguns conhecimentos profissionais, mas não permitindo prognosticar uma adequada capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso;

**Nível – Insuficiente**

Experiência pouco variada e não aprofundada conjugada com escassos conhecimentos profissionais, não permitindo prognosticar qualquer capacidade de adaptação às funções correspondentes aos lugares postos a concurso.

7. No cálculo dos valores quer dos métodos de selecção, quer final, o júri decidiu considerar para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos, com arredondamento até às centésimas.

**Procedimento concursal para preenchimento de cinco postos de trabalho da carreira de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

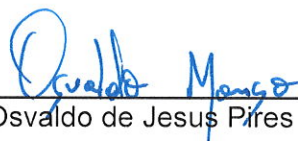
8. Por último, o júri deliberou não criar critérios de desempate em caso de igualdade de classificações, para além dos definidos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.
9. Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente acta, que vai ser assinada pelos elementos presentes.

**O Júri**



---

Carla Maria Carita de Oliveira Miguens



---

Osvaldo de Jesus Pires Manso



---

Cristovão Lopes Santos

### Ficha de Avaliação Curricular

NOME: \_\_\_\_\_

#### 1. Habilitações Académicas (HA)

Superior a licenciatura

20 valores

Licenciatura

18 valores

Total \_\_\_\_\_ valores

#### 2. Formação Profissional (FP)

Formação directamente e indirectamente relacionada com a área para que é aberto o concurso

- Até 5 acções ou cursos de formação:

5 valores;

- 5 a 10 cursos de formação:

10 valores;

- 10 a 15 cursos de formação:

15 valores;

- Mais de 15 cursos de formação:

20 valores.

Total: \_\_\_\_\_ valores

#### 3. Experiência Profissional (EP) - Máximo 18 valores

Natureza da Experiência	Duração				Total
	Igual ou inferior a 3 anos (10 valores)	Mais de 3 e até 10 anos (14 valores)	Mais de 10 e até 18 anos (16 valores)	Mais de 18 anos (18 valores)	
Exercício de funções no âmbito das competências da DSF, designadamente: Instrução de processos de inquérito, fiscalização, inspeção e auditoria; Elaboração de relatórios de ações de fiscalização, inspeções e auditorias; Instrução de processos de contraordenação.					

Total \_\_\_\_\_ valores

#### Desempenho de Tarefas Relevantes (DTR)

- Experiência nas áreas específicas referidas no ponto 5.3.2. da presente ata  2 valores;

Total \_\_\_\_\_ valores

(EP = NDE + DTR) EP =    +    =    valores

**4 Avaliação de Desempenho**

$$\frac{A1 + A2 + A3}{3} = AD = \underline{\hspace{2cm}}$$

**5 Ou Ponderação Curricular (PC)**

- Habilitação literária de grau superior a licenciatura  **18 valores**
- Habilitação literária de grau igual a licenciatura  **12 valores**
  
- Com Frequência de formação profissional adequada ao exercício de funções nos últimos 2 anos,  **18 valores**
- Sem frequência de formação profissional adequada ao exercício de funções nos últimos 2 anos  **12 valores**
  
- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos na área de atividade do posto de trabalho  **18 valores**
- Experiência profissional inferior a 5 anos na área de actividade do posto de trabalho  **12 valores**

$$PC = \frac{HL + FP + EP}{3} = \frac{\hspace{2cm}}{3} = \underline{\hspace{2cm}}$$

**6 Avaliação Curricular (AC)**

$$AC = \frac{HA + FP + 2 EP + AD/PC}{5}$$

$$AC = \frac{\hspace{2cm}}{5} = \hspace{2cm} \text{valores}$$

O Júri

Entrevista Profissional de Seleção

Nome \_\_\_\_\_

Factores	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Nível	Valoração
Capacidade de expressão e fluência verbais					
Motivação e Interesse					
Capacidade de adaptação sócio-profissional					
Qualidade da experiência profissional					
Classificação quantitativa =					

Resumo dos Assuntos Abordados: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fundamentação: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

O JÚRI

TABELA DE CONVERSÃO DE VALORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Escala de 1 a 5 valores	Escala de 1 a 20 valores
5,000	20
4,875	De 19,5 a 19,99
4,750	De 19 a 19,49
4,625	De 18,5 a 18,99
4,500	De 18 a 18,49
4,375	De 17,5 a 17,99
4,250	De 17 a 17,49
4,125	De 16,5 a 16,99
4,000	De 16 a 16,49
3,875	De 15,5 a 15,99
3,750	De 15 a 15,49
3,625	De 14,5 a 14,99
3,500	De 14 a 14,49
3,375	De 13,5 a 13,99
3,250	De 13 a 13,49
3,125	De 12,5 a 12,99
3,000	De 12 a 12,49
2,875	De 11,5 a 11,99
2,750	De 11 a 11,49
2,625	De 10,5 a 10,99
2,500	De 10 a 10,49
2,375	De 9,5 a 9,9
2,250	De 9 a 9,49
2,125	De 8,5 a 8,99
2,000	De 8 a 8,49
1,875	De 7,5 a 7,99
1,750	De 7 a 7,49
1,625	De 6,5 a 6,99
1,500	De 6 a 6,49
1,375	De 5,5 a 5,99
1,250	De 5 a 5,49
1,125	De 4,5 a 4,99
1,000	De 4 a 4,49
0,875	De 3,5 a 3,99
0,750	De 3 a 3,49
0,625	De 2,5 a 2,99
0,500	De 2 a 2,49
0,375	De 1,5 a 1,99
0,250	De 1 a 1,49
0,125	De 0,5 a 0,99
0,00	De 0 a 0,49