

## ATA NÚMERO UM

**Procedimento concursal comum para recrutar um técnico superior / especialista, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções na estrutura de missão denominada Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA), do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.**

Aos 26 dias do mês de fevereiro de 2026, via teams, reuniu pela primeira vez o júri do presente procedimento concursal comum aberto para recrutar um (1) técnico superior na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto para exercício de funções na equipa da Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA), na sequência da Deliberação do Conselho Diretivo **IMT-CD/2026/277**, de 25 de fevereiro de 2026. A legislação aplicável ao procedimento concursal é, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 1-D/2025, de 17 de janeiro, na sua redação atual.

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

Presidente – Eugénio de Campos Ferreira Fernandes, Coordenador-geral da Estrutura de Missão denominada Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA);

Vogal – Isabel Maria Pais Abreu Filipe da Silveira Botelho, Técnica Superior da Direção de Serviços de Gestão de Contratos e Concessões, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

Vogal – Cátia Cristina Da Costa Cardoso, Chefe do Departamento de Recursos Humanos, da Direção de Serviços de Administração de Recursos.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e a valoração final, e elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicitar, em extrato na 2.ª

## ATA NÚMERO UM

série do Diário da República e na página eletrónica do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P. (IMT, I. P.) e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP), tendo o júri deliberado por unanimidade o seguinte:

### 1. Enquadramento

O presente procedimento visa recrutar um (1) técnico superior na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, de acordo com o enquadramento normativo e demais matérias enunciadas no “Aviso” de abertura do procedimento concursal integralmente publicitado na Bolsa de Emprego Público, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, para todos os efeitos legais, titulares de licenciatura e preferencialmente mestrado em Engenharia Civil, Aeroportuária, Transportes ou equivalente (área CNAEF 2013 - 0732 / 0716 - Área CNAEF 1997 - 582 / 525), e como requisitos obrigatórios, , experiência mínima de 5 anos em planeamento, conceção e desenvolvimento técnico de grandes infraestruturas de transporte, capacidade de análise de estudos prévios, projetos base, modelos operacionais e estudos de impacto e forte capacidade de comunicação técnica com equipas multidisciplinares e em ambientes de negociação.

Como requisitos diferenciadores, conhecimentos de normas e boas práticas internacionais aplicáveis a aeroportos (ICAO, EASA, IATA), bem como regulamentos nacionais, experiência anterior em negociação de contratos complexos de infraestruturas, experiência com projetos de expansão ou *greenfield* aeroportuário, participação anterior em grupos de trabalho com entidades reguladoras ou operadores aeroportuários e fluência em inglês técnico (C1), dada a dimensão internacional dos interlocutores envolvidos.

Habilitação académica e requisitos obrigatórios, selecionados face às funções e atividades a exercer por menção aos postos de trabalho a ocupar na equipa de Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA).

## ATA NÚMERO UM

O exercício de funções no âmbito da EGAPA não constitui vínculos de emprego público por tempo indeterminado.

Os candidatos somente serão submetidos a avaliação - através da aplicação de métodos de seleção - se forem admitidos ao procedimento concursal, por cumprimento dos requisitos de admissão publicitados.

### 2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção que o júri delibera escolher para aplicar aos candidatos são **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - escolha fundamentada ao abrigo da conjugação dos n.os 4 e 6 do artigo 36.º da LTFP, e de acordo com o disposto nos artigos 17.º e 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, sendo aplicados pela ordem enunciada.

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se tiverem uma valoração inferior a 9,5 valores na AC (por isso não sendo convocados para a EAC) ou na EAC. Os candidatos também serão excluídos se faltarem injustificadamente à EAC para que tiverem sido convocados.

#### 2.1. Método de Seleção – Avaliação Curricular (AC)

A **Avaliação Curricular (AC)** - a ser aplicada com uma ponderação de 55 %, nos termos do n.º 4.º do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro - visa analisar de forma objetiva e sistemática a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

O júri deliberou que os referidos elementos são: a habilitação académica e a experiência profissional (com incidência/efeito relevante sobre funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade). O júri também deliberou que a AC somente se suportará nos documentos comprovativos constantes das candidaturas.

## ATA NÚMERO UM

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e a sua classificação será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$AC = (0,60*HA) + (0,40*EP)$	<p>Em que:</p> <p>(AC) = Análise Curricular</p> <p>(HA) = Habilitações Académicas – Ponderação de 60%</p> <p>(EP) = Experiência Profissional – Ponderação de 40%</p> <p>(*) = Multiplicação</p>
------------------------------	---

O júri deliberou valorar crescentemente as **Habilitações Académicas** (HA), de acordo com a nota obtida nos graus académicos licenciatura, mestrado e doutoramento, por entender que a qualificação académica acrescida traduzir-se-á em funções e atividades asseguradas com maior proficiência.

A **valoração da HA** não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada cumulativamente com o grau académico mais elevado do seguinte modo:

	Habilitações Académicas	Pontuação
Habilitações Académicas (HA) exigidas	Licenciatura	10
	Licenciatura com nota igual ou superior a 15 valores	+ 1
	Mestrado	+ 2
	Mestrado com nota igual ou superior a 15 valores	+ 4
	Doutoramento	+ 5

## ATA NÚMERO UM

Relativamente à **Experiência Profissional (EP)**, o júri deliberou valorizar somente a experiência profissional com incidência/efeito relevante e devidamente comprovado, sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, assim como a sua duração no tempo e natureza.

A **valoração da EP** não pode exceder a valoração máxima de 20 valores e é efetuada do seguinte modo:

	Experiência Profissional	Pontuação
Experiência Profissional (EP)	Até 5 anos	10
	De 5 até 8 anos	15
	Mais de 8 anos	20

### 2.2. Método de Seleção – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - a ser aplicada com uma ponderação de 45 % nos termos do n.º 4.º do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve ainda permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros:

Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP), a Orientação para a Colaboração (OC), a Comunicação (CO), a Negociação e Influência (NI), e a Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP).

## ATA NÚMERO UM

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato e suportadas pelos comprovativos enviados na candidatura, podendo ser solicitado durante a entrevista a demonstração de conhecimentos e competências mencionados no ponto 1, da presente ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, os intervalos das classificações de 20 a 17, 16 a 13, 12 a 9.5, 9.4 a 5 e 0 a 4 valores.

A EAC tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas, e é obtida, através dos 15 comportamentos (5 competências x 3 comportamentos), com valoração de 1.333 cada comportamento (20 valores /15 comportamentos), em análise, será avaliada da seguinte forma:

Menção Qualitativa	Intervalo de valores
Elevado	De 17 a 20 Valores, inclusive
Bom	De 13 a 16 Valores, inclusive
Suficiente	De 9.5 a 12 Valores, inclusive
Reduzido	De 5 a 9.4 Valores, inclusive
Insuficiente	De 0 a 4 Valores, inclusive

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências para a categoria de Técnico Superior, são as seguintes:

## ATA NÚMERO UM

• **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
- Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

• **Orientação para a Colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

• **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
- Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.

## ATA NÚMERO UM

- Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

- **Negociação e Influência:** Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Apresenta argumentos fundamentados em dados e factos, enfatizando os benefícios mútuos e construindo uma imagem confiável.

- Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções.

- Apresenta soluções para responder a diversos interesses e obter o acordo e o empenho dos outros.

**Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.

- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.

- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

## ATA NÚMERO UM

### 3. Sistema de valoração final (VF)

A valoração final é obtida numa escala de 0 valores a 20 valores, através da seguinte expressão, com aproximação às centésimas:

$VF=(0,55*AC) +(0,45*EAC)$	Em que: (VF) = Valoração Final (AC) = Avaliação Curricular – Ponderação de 55 % (EAC) = Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 45 % (*) = Multiplicação
----------------------------	--

### 4. Situações de igualdade de valoração final

Na ordenação final dos candidatos, se ocorrer uma situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro:

- Numa situação configurada pela lei como preferencial, aplicam-se os critérios indicados no n.º 1;
- Numa situação não configurada como preferencial, aplicam-se os critérios enunciados no n.º 2.
- No caso de persistir a igualdade de valoração entre candidatos, são aplicados os seguintes critérios de desempate deliberados pelo júri:
- Grau académico com nota mais elevada;
- Maior tempo detido de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

### 5. Utilização faseada dos métodos de seleção

Face à expectativa de um número elevado de candidatos e à necessidade de preencher o posto de trabalho, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

## ATA NÚMERO UM

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, da Avaliação Curricular;
- Aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências apenas a parte dos candidatos aprovados no método da Avaliação Curricular, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, a definir pelo júri em função do número de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- Dispensa de aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

As operações previstas nos números anteriores são repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

### 6. Deliberações finais

O júri deliberou **aprovar** as grelhas e fichas de valoração da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências e a ficha da valoração final, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Por fim, o júri deliberou aprovar o aviso de abertura nas versões extrato e integral, que se encontram em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior, visando a sua subsequente publicitação.

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada.

## ATA NÚMERO UM

Anexos à ata:

Anexo A – Extrato de Aviso para o DR

Anexo B – Publicação Integral no BEP

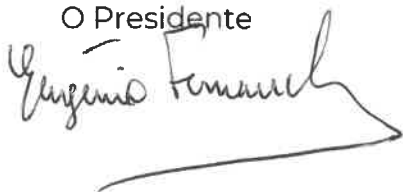
Anexo C – Declaração de Consentimento do Tratamento de Dados

Anexo D – Ficha de AC

Anexo E – Ficha de EAC

Anexo F – Resultado Final do Candidato

O Presidente



A Vogal



A Vogal



