

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 24 dias do mês de julho 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/2026/1035-A**, de 08 de julho 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 – Filipe Miguel Gomes Pena, Coordenador de Equipa para o Novo Aeroporto de Lisboa (NAL), da Estrutura de Missão denominada Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA), que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

Vogal Suplente – Tânia Cristina da Silva Patacas, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos, da Direção de Serviços de Administração de Recursos.

ATA NÚMERO UM

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 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, titular de licenciatura em Engenharia Civil, Aeroespacial, Aeronáutica ou Transportes (área CNAEF 2013 - 0732 / 0716 - Área CNAEF 1997 – 582 / 525), e preferencialmente mestrado em Engenharia Civil, Aeroespacial, Aeronáutica ou Transportes (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 ou de projetos relacionados com o setor aeronáutico, 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

ATA NÚMERO UM

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 ao posto de trabalho a ocupar na equipa de Estrutura de Gestão e Acompanhamento dos Projetos de Aeroportos (EGAPA).

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.

ATA NÚMERO UM

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.

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:

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

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

ATA NÚMERO UM

	Mestrado com nota igual ou superior a 15 valores	+ 4
	Doutoramento	+ 5

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 (EP)	Experiência Profissional	Pontuação
	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.

Este método de seleção permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições

ATA NÚMERO UM

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 a realização da Entrevista de Avaliação de Competências da categoria de Técnico Superior foram selecionadas pelo júri, tendo sido escolhidas cinco competências de entre as constantes da **Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro**. Portaria que regulamenta as

ATA NÚMERO UM

competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3.

Por razões de natureza procedimental, as competências selecionadas não serão divulgadas em ata. Contudo, as mesmas serão devidamente identificadas no momento processual adequado, assegurando-se o cumprimento dos princípios da transparência, da igualdade de tratamento e da legalidade aplicáveis ao procedimento concursal.

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:

$VF = (0,55 \cdot AC) + (0,45 \cdot EAC)$	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;

ATA NÚMERO UM

- 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:

- 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.

ATA NÚMERO UM

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.

Anexos á 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

O Vogal

A Vogal Suplente