Procedimento concursal comum para preenchimento de seis postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior da área de Direito, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para exercício de funções no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

ATA N.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 11 horas, reuniu, nas instalações do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P., sitas na Av. D. João II, n.º 1.08.01D, Edifício H, no Campus da Justiça, em Lisboa, o júri do procedimento concursal, para preenchimento de seis postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, destinado à contratação excecional de trabalhadores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, pelo período máximo de execução dos projetos, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Do Júri, designado pela deliberação do Conselho Diretivo do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. de 3 de agosto de 2022, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente do Júri: Alda Maria Jesus Azevedo, Diretora do Departamento de Gestão e Apoio Técnico-Jurídico aos Serviços de Registo;
- 1ª Vogal Efetiva: Paula Isabel Duarte Marcelino, Diretora do Departamento de Recursos Humanos;
- 2ª vogal Efetiva: Maria José da Costa Rôlo, Técnica Superior do Setor de Planeamento de Recursos Humanos.

A reunião teve como ordem de trabalhos a fixação dos parâmetros de avaliação do único método de seleção, nomeadamente a sua ponderação, grelhas classificativas e fichas de avaliação, tendo por base o perfil de competências definido para os postos de trabalho a ocupar, bem como a definição do sistema de valoração final e dos critérios de desempate para ordenação final.

Considerando que,

a) Nos termos da alínea d) do artigo 2.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, a aplicação dos métodos de seleção tem como objetivo a avaliação da adequação dos candidatos às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

b) Conforme disposto no artigo 5º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, no presente procedimento concursal são aplicados, o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC) e o método complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), por se considerar ser necessária a avaliação de forma objetiva e sistemática da experiência profissional e aspetos comportamentais.

c) A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

d) A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

e) Dada a urgência dos procedimentos concursais em apreço, e sendo expetável um número elevado de candidatos, foi decidida a aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, de acordo com o previsto no n.° 3, do artigo 7.° da citada Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação mais atualizada, nos termos seguintes:

- O primeiro método de seleção obrigatório será aplicado à totalidade dos candidatos admitidos.

- O segundo método de seleção (entrevista profissional de seleção) será aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método (avaliação curricular), a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. A convocação será no máximo de 25 candidatos em cada tranche.

- Verificando-se que, após a ordenação final dos candidatos aprovados e homologação dessa lista unitária de ordenação final, os candidatos aprovados não satisfaçam as necessidades publicitadas, proceder-se-á à aplicação dos métodos de seleção a outro conjunto de candidatos nos termos da alínea d), do artigo acima referido, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

- Quando os candidatos aprovados satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos ao procedimento concursal são considerados excluídos, dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção, conforme exposto na alínea c) do aludido artigo.

O Júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

1. Quanto aos métodos de seleção:

Serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC), com uma valorização de 60%, na respetiva classificação final.
- Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com valoração de 40%, na respetiva classificação final.

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação de seguinte fórmula:

CF = (AC x 60%) + (EPS x 40%)

Em que:

CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à EPS, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

2. **A Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação e aptidões profissionais dos candidatos, designadamente, a habilitação académica (HA), formação profissional (FP) e percurso profissional, por forma a poder avaliar a relevância dos conhecimentos técnicos e da experiência profissional adquirida

(EP), para o desempenho das funções que integram o conteúdo funcional dos postos de trabalho que estão na base da abertura do concurso.

2.1 A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HA x 0, 30) + (FP x 0,20) + (EP x 0,50)

Em que:

HA – Habilitações Académicas

Neste parâmetro apenas serão consideradas as habilitações académicas certificadas pelas entidades competentes, sendo atribuídas as seguintes pontuações numa escala de 18 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Habilitações Académicas (HA)	Valores
Habilitação académica de grau exigido na candidatura - Licenciatura	18
Habilitação académica de mestrado em áreas jurídicas	19
Habilitação académica de doutoramento em áreas jurídicas	20

FP – Formação Profissional

Apenas serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional creditadas e devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao trabalho a concurso, desde que frequentadas após 1 de janeiro de 2017. Abrangem-se neste ponto: os cursos de formação profissional e pós-graduações.

Quando os documentos comprovativos forem omissos quanto à duração ou o número de horas frequentadas ou a menção for feita em dias, considerar-se-ão, 6 horas por dia, 30 horas por semana e 120 horas por mês.

Neste parâmetro serão atribuídas pontuações numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Formação Profissional (FP) / Duração (horas)	Valores
Sem formação profissional relevante	0
≤ 30 horas	10
> 30 horas ≤ 60 horas	12
> 60 horas ≤ 90 horas	14
> 90 horas ≤ 120 horas	16
> 120 horas ≤150 horas	18
> de 150 horas	20

Nota: para efeitos de cálculo será somada a duração de todas as formações relevantes apresentadas pelo candidato.

EP – Experiência Profissional

No presente parâmetro será valorada como experiência profissional relevante a experiência profissional correspondente ao desempenho efetivo de funções na área de atuação inerente ao posto de trabalho do presente procedimento (com base nos conteúdos funcionais definidos e grau de complexidade dos mesmos), desde que devidamente comprovada.
No que concerne aos estágios, apenas serão considerados nesta valoração os estágios profissionais não académicos.
A experiência profissional será valorada em anos completos, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Experiência Profissional (EP)	Pontuação
Sem experiência profissional relevante	0
Com experiência profissional relevante	
Até 3 anos	12
Entre 4 e 5 anos	14
Entre 6 e 10 anos	16
Mais de dez anos	20

3. **A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa analisar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Assim sendo, serão apreciados e avaliados os seguintes fatores:

   a) Experiência, análise, sentido crítico e comunicação – é avaliada a capacidade para integrar a sua experiência profissional de forma crítica, mediante uma reflexão pertinente e espontânea em relação ao posto de trabalho a que se candidata, através de um discurso interpretativo, adequado ao contexto, claro e fluente;

   b) Planeamento, organização e orientação para resultados – é avaliada a capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas e atribuídas;

   c) Adaptação e melhoria contínua – é avaliada a capacidade de ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais, bem como o empenho no desenvolvimento profissional e atualização técnica;

   d) Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa – é avaliada a capacidade para interagir adequadamente e integrar-se em equipas de forma dinâmica e cooperante.

3.1. A EPS é avaliada em cada um dos fatores segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples.

4. Por força do disposto no n.º 7 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 11/2021, de 3 de março, os estagiários que tenham obtido aproveitamento no programa EstágiAP XXI, e se candidatem, nos termos legais, ao presente procedimento concursal têm a sua classificação majorada em 2 valores na lista de ordenação final dos candidatos, desde que a atribuição desta majoração não resulte em classificação superior a 20.
5. A ordenação final dos candidatos, será efetuada por ordem decrescente, numa escala de 0 a 20 valores, resultante da aplicação da formula de classificação final e da majoração referida no **ponto 4**. da presente Ata, quando aplicável.
6. Em caso de empate de valoração final, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, em conjugação com o disposto na parte final do n.º 7 da Resolução de Conselho de Ministros nº 11/2021, de 3 de março e, quando estes se manifestem insuficientes para desempate na ordenação final, serão aplicados os seguintes critérios obedecendo à seguinte prioridade:
   a) Maior tempo detido de experiência profissional nas funções e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;
   b) Maior número de horas de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar;
   c) Maior nível habilitacional detido;
   d) Menor idade.
7. Será observada a quota de emprego de pessoas com deficiência, conforme Decreto-Lei nº 29/2001, de 03 de fevereiro.
8. As candidaturas deverão ser apresentadas, por via eletrónica, através de plataforma dedicada ao efeito no site da Bolsa de Emprego Público, não sendo permitida qualquer outra via de receção das mesmas.
9. Todos os candidatos serão notificados do projeto de lista de ordenação, por via eletrónica, com recibo da entrega da notificação, através da mesma plataforma mencionada no ponto anterior, para efeitos de exercício do direito de audiência prévia, previsto no Código de Procedimento Administrativo.
10. Nos temos do artigo 28.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, todos os candidatos serão notificados por via eletrónica da homologação da lista unitária de ordenação final, a qual será afixada nas instalações do IRN, I.P., e objeto de publicitação no sítio eletrónico https://irn.justica.gov.pt/, bem como na plataforma do site da Bolsa de Emprego Público, sendo o ainda o aviso publicado na 2.ª Série do Diário da República.

11. Fazem parte integrante da presente Ata, os seguintes anexos:

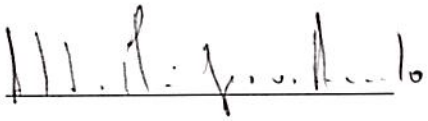
Anexo I – Vínculo a Constituir, Requisitos de Admissão, Caraterização dos postos de trabalho e Perfil de competências.

Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular.

Anexo III – Ficha da Entrevista Profissional de Seleção.

Por nada mais haver a deliberar, deu-se por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente Ata, que, após a respetiva aprovação unânime, será assinada pelos membros do júri presentes.

A Presidente do Júri



Alda Maria Jesus Azevedo

1.ª Vogal Efetiva



Paula Isabel Duarte Marcelino

2.ª Vogal Efetiva



Maria José da Costa Rôlo

instituto dos registos e do notariado

Anexo I

Vínculo a Constituir, Requisitos de Admissão, Caraterização dos postos de trabalho e Perfil de competências

1. Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, nos termos do n.º 1 do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, sendo o recrutamento efetuado de entre trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

2. Carreira e categoria: Técnico superior.

3. Postos de trabalho: 6 (seis) postos de trabalho.

4. Caracterização do Posto de Trabalho: aos postos de trabalho a ocupar correspondem, em conformidade com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, na carreira e categoria de técnico superior, desempenho de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica nas áreas de atuação das equipas multidisciplinares afetas à gestão e execução do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

5. **Requisitos de Admissão:**

   5.1. **Requisitos gerais**: os requisitos gerais previstos no artigo 17º. da LTFP.
   5.2. **Requisito habilitacional**: Licenciatura em Direito.

6. Local de trabalho: instalações do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P/Serviços Centrais, em Lisboa.

7. Posicionamento remuneratório: as condições remuneratórias dos técnicos a recrutar terão como limite máximo a remuneração referente à 14.ª posição da carreira de técnico superior, nível remuneratório 57 da Tabela Remuneratória Única, nos termos do ponto 3 do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro.

8. Métodos de seleção: nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugada com a Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, no presente procedimento concursal são aplicados o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (AC) e o método complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), por se ter considerado necessária a avaliação de forma objetiva e sistemática da experiência profissional e aspetos comportamentais.

9. Publicitação: A publicitação do procedimento concursal será concretizada na Bolsa de Emprego Público (BEP), na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e no sítio eletrónico deste Instituto.

10. Apresentação de candidatura: as candidaturas são formalizadas através do preenchimento de formulário próprio disponível online na BEP, em www.bep.gov.pt – ofertas PRR, o qual deve ser submetido acompanhado dos seguintes documentos (exclusivamente em formato PDF):

a) Certificado da Habilitação literária exigida;

b) Curriculum Vitae atualizado, preferencialmente em modelo europeu, datado e assinado. Deve constar do curriculum Vitae as funções que exerce e exerceu anteriormente, com indicação dos correspondentes períodos, as atividades relevantes, a formação detida, entidade que a promoveu, bem como o período em que as ações de formação decorreram e respetiva duração;

c) Documentos comprovativos da formação profissional;

d) Documentos comprovativos da experiência profissional;

e) Declaração sob compromisso de honra, e em alíneas separadas, da situação precisa em que o candidato se encontra relativamente a cada um dos requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

f) Declaração de grau de incapacidade e tipo de deficiência, se aplicável;

g) Declaração da situação jurídico-funcional, caso seja detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

h) Documento comprovativo de obtenção de aproveitamento no estágio ao abrigo do programa EstágiAP XXI, com a respetiva classificação final, se aplicável;

i) Outros elementos que o/a candidato/a entenda serem relevantes para apreciação do seu mérito, desde que devidamente comprovados.

10.1 - Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional.

11. Perfil de Competências:

Considerando que,

a) os postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, compreendem em matéria de conteúdo funcional, funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das competências das equipas do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), em conformidade com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, na carreira e categoria de técnico superior;

b) São aplicados o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular e o método complementar Entrevista Profissional de Seleção, permitindo a aferição de competências técnicas, aptidões profissionais e competências comportamentais dos candidatos com vista ao preenchimento dos postos de trabalho.

É definido o seguinte perfil de competências:

I - Ser possuidor de competências técnicas na área de Direito, valorizando-se conhecimentos técnicos nas áreas de direito administrativo de recursos humanos e de procedimentos de contratação pública.

II - Aptidões profissionais:

- Experiência em funções consultivas e de conceção de natureza técnico-científica em matérias de ordem jurídica, direcionada para o levantamento de requisitos funcionais, desenho e arquitetura, acompanhamento e monitorização de soluções evolutivas e/ou disruptivas indispensáveis ao desenvolvimento e execução de projetos.
- Experiência na elaboração, preparação de procedimentos concursais/recrutamento;
- Experiência em matéria de gestão e administração de recursos humanos;
- Experiência em funções jurídicas no âmbito de procedimento de contratação pública;
- Experiência na elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade;
- Desempenho de funções técnico jurídicas inseridas em equipa de trabalho, que impliquem o exercício em colaboração, sem prejuízo da responsabilidade e autonomia técnica inerente.

III – Competências Comportamentais:

- Experiência, análise, sentido crítico e comunicação;
- Planeamento, organização e orientação para resultados;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa.

instituto dos registos e do notariado

Anexo II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome	

Avaliação Curricular 0,000

	FATORES	SUB FATORES	PONTUAÇÃO FIXADA	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA	TOTAL
1.		**Habilitações Académicas (HA)**			0,000
	Habilitações Académicas		Máximo de 20 valores		
		Habilitação académica de grau exigido na candidatura - Licenciatura	18 valores		
		Habilitação académica de mestrado em áreas jurídicas	19 valores		
		Habilitação académica de doutoramento em áreas jurídicas	20 valores		
2.		**Formação Profissional (FP)**			0,000
	Formação Profissional		Máximo de 20 valores		
		Sem formação profissional relevante	0 valores		
		≤ 30 horas de formação	10 valores		
		> 30 ≤ 60 horas de formação	12 valores		
		> 60 ≤ 90 horas de formação	14 valores		
		> 90 ≤ 120 horas de formação	16 valores		
		> 120 ≤ 150 horas de formação	18 valores		
		> 150 horas de formação	20 valores		
3.		**Experiência Profissional (EP) – em anos completos**			0,000
	Experiência Profissional		Máximo de 20 valores		
		Sem experiência profissional relevante	0 valores		
		Até 3 anos	12 valores		
		Entre 4 e 5 anos	14 valores		
		Entre 6 e 10 anos	16 valores		
		Mais de dez anos	20 valores		
4.		**TOTAL Avaliação Curricular (AC)**			0,000
		AC= HA*0,30+FP*0,20+EP*0,50			

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____

instituto dos registos e do notariado

Anexo III

FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome	

FATORES	FUNDAMENTAÇÃO	PONTUAÇÃO FIXADA	Pontuação Atribuída
Experiência, Análise e sentido crítico e Comunicação	O candidato evidencia **elevada** capacidade para integrar a sua experiência profissional de forma crítica, pertinente e espontânea em relação ao posto de trabalho a que se candidata, através de um discurso interpretativo adequado ao contexto, claro e fluente. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Abordagem interpretativa das experiências profissionais com relevância para o posto de trabalho, analisando crítica e objetivamente os pontos fortes e fracos associados às mesmas; 2. É efetuada referência a várias experiências profissionais válidas/relevantes identificadas espontaneamente, permitindo comprovar os conhecimentos técnicos e aplicação adequada, face às exigências do posto de trabalho, resolvendo situações profissionais complexas; 3. Fluência elevada, discurso organizado e articulado, riqueza de vocabulário e impacto positivo no interlocutor.	20 (Elevado)	
	O candidato evidencia **boa** capacidade para integrar a sua experiência profissional de forma crítica e pertinente, em relação ao posto de trabalho a que se candidata, embora com algum suporte por parte dos entrevistadores, através de um discurso interpretativo, adequado ao contexto, claro e fluente. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Abordagem interpretativa das experiências profissionais com relevância para o posto de trabalho, analisando crítica e objetivamente os pontos fortes e fracos associados às mesmas, mas quando solicitado; 2. É efetuada referência a algumas experiências profissionais válidas, permitindo comprovar conhecimentos técnicos e aplicação adequada, face às exigências do posto de trabalho; 3. Discurso organizado e articulado, riqueza de vocabulário e impacto positivo no interlocutor.	16 (Bom)	
	O candidato evidencia **razoável** capacidade para integrar a sua experiência profissional de forma pertinente, em relação ao posto de trabalho a que se candidata, através de um discurso descritivo do seu percurso profissional. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Abordagem descritiva das experiências profissionais com relevância para o posto de trabalho e/ou nem todas as experiências referidas apresentaram pertinência para o posto de trabalho; 2. Discurso marcado pela impossibilidade ou dificuldade de comprovar a aplicação dos conhecimentos técnicos no quotidiano profissional, mesmo quando solicitado pelos entrevistadores, por ausência de exemplos objetivos e concretos da mesma; 3. Discurso organizado e compreensível, mas com recurso a vocabulário pouco diversificado.	12 (Suficiente)	
	O candidato evidencia **reduzida** capacidade para integrar a sua experiência profissional, com recurso a um discurso descritivo do seu percurso baseado em experiências profissionais selecionadas aleatoriamente. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Abordagem descritiva embora subjetiva das experiências profissionais com relevância para o posto de trabalho e/ou nem todas as experiências referidas apresentaram pertinência para o posto de trabalho; 2. Discurso marcado pela impossibilidade de comprovar a aplicação de conhecimentos técnicos no quotidiano profissional, mesmo quando solicitado pelos entrevistadores; 3. Discurso compreensível, mas com recurso a vocabulário pouco diversificado e com fraca estrutura organizativa.	8 (Reduzido)	
	O candidato evidencia **insuficiente** capacidade para integrar ou identificar a sua experiência profissional com relevância para a candidatura. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Abordagem subjetiva das experiências profissionais; 2. Discurso marcado pela impossibilidade de comprovar a aplicação de conhecimentos técnicos no quotidiano profissional, mesmo quando solicitado pelos entrevistadores; 3. Discurso com recurso a vocabulário pouco diversificado e com fraca estrutura organizativa.	4 (Insuficiente)	
Planeamento, Organização e Orientação para resultados	O candidato demonstra **elevada** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, projetos e trabalhos variados, manifestando clara facilidade em definir objetivos, prazos e prioridades, por forma a concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do Serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1.Definição clara de objetivos e identificação de prazos realistas; 2. Eboração sistemática de planos, com contemplação de etapas/fases; 3. Implementação de ajustamentos necessários para a boa concretização das tarefas; 4. Persistência na prossecução dos resultados dentro dos prazos, mesmo face a obstáculos e recorrendo a diferentes estratégias, com resultados positivos.	20 (Elevado)	
	O candidato demonstra **boa** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, projetos e trabalhos variados, manifestando facilidade em definir objetivos, prazos e prioridades, por forma a concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do Serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1.Definição de objetivos e identificação de prazos realistas; 2. Elaboração de planos e identificação da necessidade de ajustamentos mas não implementados em totalidade; 3. Persistência na prossecução dos resultados, mesmo face a obstáculos, obtendo um resultado positivo.	16 (Bom)	
	O candidato demonstra **razoável** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, projetos e trabalhos variados, manifestando suficiente facilidade em definir objetivos, prazos e prioridades, por forma a concretizar com eficácia as tarefas que lhe são solicitadas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Definição de objetivos e prazos; 2. Estabelecimento de planos mas sem reajustamentos, mesmo quando necessário; 3. Alguma persistência na prossecução dos resultados face a obstáculos.	12 (Suficiente)	
	O candidato demonstra **reduzida** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, projetos e trabalhos variados, manifestando dificuldades na definição de objetivos, prazos e prioridades. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Definição aleatória de objetivos e prazos; 2. Ausência de planos e seu ajustamento; 3. Fraca persistência face às dificuldades e com resultados negativos.	8 (Reduzido)	
	O candidato demonstra **insuficiente** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, projetos e trabalhos variados, manifestando dificuldades na definição de objetivos, prazos e prioridades. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Ausência de definição de objetivos e prazos; 2. Ausência do estabelecimento de planos e seu ajustamento; 3. Fraco investimento na prossecução de resultados e com resultados negativos.	4 (Insuficiente)	

instituto dos registos e do notariado

FICHA INDIVIDUAL

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Nome	

FATORES	FUNDAMENTAÇÃO	PONTUAÇÃO FIXADA	Pontuação Atribuída
Adaptação e Melhoria contínua	O candidato evidencia **elevado** ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais bem como empenho no desenvolvimento e atualização técnica. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Encara os novos contextos profissionais e a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; 2. Identifica e fundamenta de forma consistente e objetiva as áreas que representam necessidades de melhoria e/ou atualização técnica; 3. Mantém-se atualizado através de uma pesquisa coerente, ativa e dinâmica de informação ou de ações de formação com relevância para o Serviço.	20 (Elevado)	
	O candidato evidencia **bom** ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais bem como empenho no desenvolvimento e atualização técnica. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Encara os novos contextos profissionais e a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; 2. Identifica e fundamenta de forma consistente as áreas que representam necessidades de melhoria e/ou atualização técnica; 3. Mantém-se atualizado através de uma pesquisa ativa de informação ou de ações de formação com relevância para o Serviço.	16 (Bom)	
	O candidato evidencia **razoável** ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais bem como no empenho no desenvolvimento e atualização técnica. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Encara os novos contextos profissionais e/ou a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; 2. Identifica algumas das áreas que representam necessidades de melhoria e/ou atualização técnica; 3. Adota alguns mecanismos de pesquisa de informação ou de ações de formação com relevância para o Serviço.	12 (Suficiente)	
	O candidato evidencia **reduzido** ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais bem como no empenho no desenvolvimento e atualização técnica. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Encara os novos contextos profissionais e/ou a diversidade de tarefas como uma dificuldade de evolução e desenvolvimento profissional; 2. Revela dificuldades na dentificação de algumas das áreas que representam necessidades de melhoria e/ou atualização técnica; 3. Revela escassos mecanismos de pesquisa de informação ou de ações de formação com relevância para o Serviço.	8 (Reduzido)	
	O candidato evidencia **insuficiente** ajustamento à mudança e a novos desafios profissionais bem como no empenho no desenvolvimento e atualização técnica. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Assume uma clara preferência por atividades associadas a tarefas exclusivamente rotineiras, distanciando-se de oportunidades de experimentação de novos contextos profissionais; 2. Revela dificuldades na identificação de áreas que representam necessidades de melhoria e/ou atualização técnica; 3. Não adota mecanismos de pesquisa de informação ou de ações de formação com relevância para o Serviço.	4 (Insuficiente)	
Relacionamento interpessoal e Trabalho em Equipa	O candidato manifesta **elevada** autoconfiança, dinamismo e espontaneidade evidentes bem como integração muito adequada em equipas de constituição variada, mantendo um papel muito ativo dentro dessas equipas. Consideram se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Denota clara autoconfiança nos relacionamentos e adequação aos contextos sócioprofissionais; 2. Demonstra clara afabilidade e cordialidade em contexto; 3. Demonstra elevada capacidade de integração e dinamismo revelando clara opção pela partilha de conhecimentos e informações com os restantes membros da equipa.	20 (Elevado)	
	O candidato manifesta autoconfiança e dinamismo bem como integração adequada em equipas de constituição variada, mantendo um papel ativo dentro dessas equipas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Denota autoconfiança nos relacionamentos e adequação aos contextos sócioprofissionais; 2. Demonstra afabilidade e cordialidade em contexto; 3. Demonstra boa capacidade de integração e dinamismo, partilhando conhecimentos e informações com os restantes membros da equipa.	16 (Bom)	
	O candidato manifesta **suficiente** autoconfiança bem como integração adequada em equipas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em valiação: 1. Denota a autoconfiança adequada ao contexto; 2. Demonstra afabilidade e cordialidade; 3. Demonstra adequada capacidade de integração em equipa.	12 (Suficiente)	
	O candidato manifestou **reduzida** autoconfiança em contexto bem como revelou potenciais dificuldades de integração adequada em equipas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Fraca autoconfiança (timidez ou déficite de contenção); 2. Demonstra cordialidade, mas ausência de espontaneidade em contexto, não promovendo a facilidade de relacionamento; 3. Demonstra fraca capacidade de integração em equipa.	8 (Reduzido)	
	O candidato não manifestou autoconfiança em contexto bem como revelou potenciais dificuldades de integração em equipas. Consideram-se demonstrados os seguintes parâmetros em avaliação: 1. Ausência de autoconfiança (Acentuada timidez ou déficite de contenção); 2. Demonstra cordialidade, mas ausência de espontaneidade em contexto, não promovendo a facilidade de relacionamento; 3. Demonstra total desinteresse pelo trabalho em equipa.	4 (Insuficiente)	
Pontuação Final			**0,000**

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____