Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.

Ata Um

Aos dezoito dias do mês de setembro de 2023, pelas 10H00, reuniu, nas instalações do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. (IRN, I.P.), o júri do procedimento concursal comum, designado por deliberação de 29 de agosto de 2023, do Conselho Diretivo do IRN, I.P., para preenchimento de quatro (4) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções no Departamento Patrimonial. ----------

---

Estiveram presentes na reunião os seguintes elementos do júri: ----------

Presidente: Frederico André Veiga Gomes, Diretor do Departamento Patrimonial; ----------

1.º Vogal efetivo: João Filipe Brito da Silva Melo, Coordenador do Sector de Obras e Infraestruturas, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; ----------

2.º Vogal efetivo: Nuno Manuel Anes de Miranda, Coordenador da Unidade de Gestão de Instalações; --------

---

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final. ----------

---

Métodos de Seleção: ----------

Considerando que o procedimento concursal é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal apenas um método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) / Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, respetivamente, no âmbito do n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e um método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar a todos os candidatos. ----------

Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de avaliação complementar. ----------

1.1 – Prova de conhecimentos ----------

A prova de conhecimentos (PC), será aplicada aos candidatos que: ----------

a) se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar; ----------

b) se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura. ----------

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, constando de prova escrita, de natureza teórica, de realização coletiva, com questões de desenvolvimento e, ou, de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de verdadeira ou falsa, efetuada em suporte de papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica, com a duração de 90 minutos. ----------

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos. ----------

O júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda da presidente do júri, em envelope fechado e lacrado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local das mesmas antes do início desta fase da avaliação. ----------

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

É permitida a consulta de legislação/documentação indicada no aviso de abertura, publicitado na íntegra na BEP. ----------

1.2 – Avaliação Curricular ----------

A Avaliação Curricular (AC) – aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como de candidatos colocados em valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método. ----------

A Avaliação Curricular incidirá especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria, visando aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. ----------

Na AC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

Na AC o Júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação que constitui o Anexo I desta ata, dela fazendo parte integrante, tendo considerado ponderar de acordo com as exigências do posto de trabalho, os seguintes fatores: ----------

a) Habilitação Literária (HL) - Ponderação do nível habilitacional detido; ----------

Para ponderação do fator Habilitação Literária, o júri deliberou fixar as seguintes valorações: ----------

- Ref.ª A: Licenciatura em Engenharia Mecânica e Mestrado na mesma área – 20 valores ----------
  Ref.ª B: Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e Mestrado na mesma área – 20 valores ----------
- Ref.ª C: Licenciatura e Mestrado em áreas indiferenciadas e Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho de Nível VII – 20 valores ----------
- Ref.ª D: Licenciatura e Mestrado, ambos em áreas indiferenciadas – 20 Valores ----------
- Ref.ª A: Licenciatura em Engenharia Mecânica – 18 Valores ----------
- Ref.ª B: Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica – 18 Valores ----------
- Ref.ª C: Licenciatura em área indiferenciada e Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança de Nível VI – 18 valores ----------
- Ref.ª D: Licenciatura em área indiferenciada – 18 Valores ----------

b) Formação profissional (FP) – Serão consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, realizadas nos últimos cinco anos, relacionadas com a área a concurso, de acordo com os seguintes critérios: ----------

- 1 (um) dia de formação equivale a 7 (sete) horas; ----------
- Atribuição de 0,25 valores para ações de formação que não especifiquem a respetiva duração; ----------
- A não apresentação dos documentos comprovativos das ações de formação e dos demais aduzidos pelos candidatos, determina a sua não consideração para efeitos de avaliação curricular. ----------

Assim, fica estipulado o seguinte: ----------

Ações de formação de caráter específico ----------

- Ação de Formação sem indicação da duração – 0,25 Valores; ----------
- Ação de formação de duração até 6 horas – 1 Valor; ----------
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas – 2 Valores; ----------
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas – 3 Valores; ----------
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas – 4 Valores; ----------
- Ação de formação de duração superior a 60 horas – 5 Valores; ----------

Ações de formação de caráter geral ----------

- Ação de formação de duração até 6 horas – 0,5 Valor; ----------
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas – 1 Valor; ----------
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas – 1,5 Valor; ----------
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas – 2 Valores; ----------
- Ação de formação de duração superior a 60 horas – 2,5 valores. ----------

c) Experiência profissional (EP) - Corresponde à execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em concurso e correspondente grau de complexidade e em que se pondera o desempenho efetivo de funções

nas áreas correspondentes à caracterização do posto de trabalho, com avaliação da sua natureza e duração. ----------

Neste fator são ponderados os anos efetivamente prestados em funções relevantes para os lugares a concurso, em que: ----------

Experiência Profissional Específica: ----------

- Até um ano – 14 Valores; ----------
- >1 e < ou igual a 5 anos – 16 Valores; ----------
- Igual ou > 6 e > 10 anos – 18 Valores; ----------
- Igual ou > 10 anos – 20 Valores. ----------

Experiência Profissional Geral: ----------

- Até três anos – 8 Valores; ----------
- Igual ou > 3 e < 9 anos – 12 Valores; ----------
- Igual ou > 9 e < 15 anos – 15 Valores; ----------
- Igual ou > 15 anos – 20 Valores. ----------

d) **Avaliação de Desempenho (AD) –** Serão ponderadas as avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos. ----------

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, deverá o candidato juntar original da declaração do serviço comprovativa dessa circunstância. ----------

Este fator é valorado de acordo com o discriminado na ficha em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante. ----------

Assim: ----------

- Avaliação de Inadequado – 0 Valores; ----------
- Avaliação de Adequado – 14 Valores; ----------
- Avaliação de Relevante – 17 Valores; ----------
- Avaliação de Excelente – 20 Valores. ----------
- Ausência de avaliação do desempenho – 12 Valores. ----------

O júri deliberou ainda que, no âmbito da **Avaliação Curricular** seria utilizada a seguinte fórmula: ----------

AC = (2 HL + 2 FP + 5 EP + AD)/10 ----------

FP= (4AFE+AFG)/5 ----------

EP= (2EPE+EPG)/3 ----------

Em que: ----------

AC = Avaliação curricular ----------

HL = Habilitações literárias ----------

FP = Formação profissional ----------

AFE = Ações de formação de carácter específico ----------

AFG= Ações de formação de carácter geral ----------

EP = Experiência profissional ----------

EPE= Experiência profissional específica ----------

EPG= Experiência profissional geral ----------

AD = Avaliação de desempenho ----------

1.3 Entrevista de Avaliação de Competências ----------

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal do IRN, I.P..

As competências a avaliar, na Entrevista de Avaliação de Competências, para a carreira e categoria de Técnico Superior são as seguintes: ----------

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. ----------

B. Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-adia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. ----------

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. ----------

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. ----------

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. ----------

---

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, 4 valores.

A presença das cinco competências em análise será avaliada da seguinte forma:

Classificação		Percentagem
Elevado	20 valores	Apresenta 78% a 100% das competências
Bom	16 valores	Apresenta 60% a 70% das competências
Suficiente	12 valores	Apresenta 50% a 55% das competências
Reduzido	8 valores	Apresenta 35% a 45% das competências
Insuficiente	4 valores	Apresenta 30% ou % inferior das competências

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração, aproximada, de 30 a 40 minutos. ----------

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

Classificação Final: ----------

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula:

----------**CF = (PC ou AC * 70%) + (EAC * 30%)** ----------

em que: ----------

CF = Classificação Final ----------

PC = Prova de Conhecimentos ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências ----------

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria já mencionada. -------

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: ----------

1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos especializados e experiência. ----------

2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados. ----------

3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e Organização. ----------

Mais deliberou o júri que: ----------

- A não apresentação dos documentos exigidos no aviso de abertura determina a exclusão dos candidatos quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do candidato, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria. ----------
- Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte. ----------

- as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do IRN, I.P.. ----------

---

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri. ----------

Presidente	**1.º Vogal**	**2.º Vogal**
Frederico André Veiga Gomes	*João Filipe Brito da Silva Melo*	*Nuno Manuel Anes de Miranda*

Ocupação de quatro (4) postos de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IRN, I.P.

Aviso nº
Nome do/a candidato/a
Classificação Final

Habilitação Literárias			**0**
	Valores	(x)	
Ref.ª A: Licenciatura em Engenharia Mecânica e Mestrado na mesma área Ref.ª B: Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e Mestrado na mesma área Ref.ª C: Licenciatura e Mestrado em áreas indiferenciadas e Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho de Nível VII Ref.ª D: Licenciatura e Mestrado, ambos em áreas indiferenciadas	20		
Ref.ª A: Licenciatura em Engenharia Mecânica Ref.ª B: Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica Ref.ª C: Licenciatura em área indiferenciada e Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança de Nível VI Ref.ª D: Licenciatura em área indiferenciada	18		
	Total	0	0
	Total HL		0

Formação Profissional			**0**
Formação profissional dos últimos 5 anos			
Pós-graduação e Ações de formação de caráter específico			
	Valores	**(nº)**	
Ação de formação sem indicação da duração	0,25		
Ação de formação de duração até 6 horas	1		
Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas	2		
Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas	3		
Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas	4		
Pós-graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas	5		
	Total	0	0
	Total AFE		0
Pós-graduação e Ações de formação de caráter geral			
Ação de formação de duração até 6 horas	0,5		
Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas	1		
Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas	1,5		
Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas	2		
Pós-graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas	2,5		
	Total	0	0
	Total AFG		0

Experiência Profissional			**0**
Desempenho efetivo de funções			
Experiência profissional específica	Valores	(x)	
Até 1 ano	14		
> 1 e < ou igual 5 anos	16		
Igual ou >6 e <10 anos	18		
Igual ou > 10 anos	20		
	Total	0	0
	Total EPE		0
Experiência profissional geral	Valores	(x)	
Até 3 anos	8		
igual ou > 3 e < 9 anos	12		
Igual ou >9 e <15 anos	15		
Igual ou > 15 anos	20		
	Total	0	0
	Total EPG		0

Avaliação do desempenho			**0**
Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.	Valores	(nº)	
Avaliação de Inadequado	0		
Avaliação de Adequado	14		
Avaliação de Relevante	17		
Avaliação de Excelente	20		
Ausência de avaliação do desempenho em ano relevantes para o procedimento em curso	12		
	Total	0	0
	Total AD		0

Classificação Final	**0**

ANEXO II

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de quatro (4) postos de trabalho para a categoria e carreira de técnico superior do mapa de pessoal do IRN, I.P.

Aviso n.º **Área funcional:**

Candidato/a:

Competência 1	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais		Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.	1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). 2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. 3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. 4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.		20%	A preencher	A preencher

Competência 2	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais		Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
INICIATIVA E AUTONOMIA	Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. 2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. 3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. 4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.		20%	A preencher	A preencher

Competência 3	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais		Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. 2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. 3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. 4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.		20%	A preencher	A preencher

Competência 4	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais		Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.	1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. 2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.		20%	A preencher	A preencher

Competência 5	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais		Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
COMUNICAÇÃO	Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão. 2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros. 4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.		20%	A preencher	A preencher

Resultado Final da Entrevista de Avaliação de Competências		
Nível classificativo		**Escala**
Elevado = 20 valores	#REF!	78% a 100%
Bom = 16 valores		60% a 70%
Suficiente = 12 valores		50% a 55%
Reduzido = 8 valores		35% a 45%
Insuficiente = 4 valores		30% ou % inferior

Apreciação global	

O júri,

_____

_____

_____