Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior da área de Informática, 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) – Perfil A – Gestão, Desenvolvimento, Segurança e Operações (DevOps).

ATA N.º 1

Aos dezassete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, reuniu, através dos meios telemáticos, na modalidade de videoconferência pela plataforma *Microsoft Teams*, o júri do procedimento concursal, para preenchimento de um posto 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 19 de setembro de 2023, estiveram presentes os seguintes membros:
- Presidente do Júri: Pedro Miguel Freitas Fontes, Coordenador do Gabinete de Sistemas, Tecnologia e Inovação;
- 1ª Vogal Efetiva: Sandra Maria Almeida Ferreira, Especialista de Informática do Gabinete de Sistemas, Tecnologia e Inovação;
- 2ª Vogal Efetivo: João Paulo dos Santos Gouveia, Coordenador do Setor de Planeamento de Recursos Humanos.

A presente reunião teve como ordem de trabalhos a fixação dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção obrigatório (Avaliação Curricular) e complementar (Entrevista de Avaliação de Competências), a sua ponderação, grelhas classificativas, fichas de avaliação, tendo por base o perfil de competências definido para o posto de trabalho a ocupar, bem como a definição do sistema de valoração final e dos critérios de desempate para ordenação final.

Considerando que,

a) 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 de Avaliação de Competências (EAC) por se considerar necessária a análise dos comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) A AC visa 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 e a experiência profissional;

d) A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

e) Dada a urgência do procedimento concursal 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 artigo 19. ° da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos termos seguintes:

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

- O segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências) 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 20 candidatos por conjunto.

- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes 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 do posto de trabalho colocado a concurso.

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 70%, na respetiva classificação final.

- Método de seleção complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com valoração de 30%, 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 70%) + (EAC x 30%)

Em que:
CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à EAC, 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 (EP) adquirida, para o desempenho das funções que integram o conteúdo funcional do posto de trabalho que está 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 pontuações numa escala de 16 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Habilitações Académicas (HA)	Valores
Licenciatura na área de Informática fora das áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	16
Licenciatura nas áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	18
Habilitação académica de mestrado nas áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	19
Habilitação académica de doutoramento nas áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	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 2018, porquanto a formação profissional releva apenas se atualizada.

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, sendo na ausência da indicação em dias atribuído o valor mínimo de 10 valores não cumulável com outras formações.

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 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 (conforme perfil em anexo)	
Até 3 anos	12
Entre 4 e 5 anos	14
Entre 6 e 10 anos	17
Mais de dez anos	20

3. **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Assim sendo, e com base no perfil de competências do posto de trabalho a ocupar, 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 EAC 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 fórmula 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de abril, 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 do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 03 de fevereiro, quando estes se manifestem insuficientes para desempate na ordenação final, serão aplicados os seguintes critérios obedecendo à seguinte prioridade:

a) Pontuação mais elevada no parâmetro Experiência Profissional do método de seleção AC;
b) Nota obtida na EAC;
c) Grau académico mais elevado;
d) Nota de licenciatura/mestrado integrado mais elevada.

7. 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.

8. 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.

9. Nos temos do artigo 25.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, 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.

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

Anexo I – Perfil de competências.
Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular.
Anexo III – Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

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.

O Presidente do Júri



Pedro Miguel Freitas Fontes

1.º Vogal Efetivo



Sandra Maria Almeida Ferreira

2.º Vogal Efetivo



João Paulo dos Santos Gouveia

Perfil de Competências dos Técnicos Superiores PRR
Licenciados na área de Informática
Anexo I

Perfil A – Gestão, Desenvolvimento, Segurança e Operações (DevOps)

I – Habilitação literária exigida:

Licenciatura na área de informática (CNAEF: 481), não sendo possível a sua substituição por formação e, ou, experiência profissionais. São consideradas preferências as seguintes licenciaturas (CNAEF: 481 e 523):

- Engenharia Informática
- Engenharia Eletrónica e Informática
- Engenharia Informática e de Sistemas
- Engenharia de Sistemas e de Computadores
- Engenharia Informática e de Telecomunicações
- Engenharia de Telecomunicações e Redes
- Engenharia Eletrotécnica e Computadores
- Licenciatura em Informática

II – Caraterização do posto de trabalho (conteúdo funcional):

Ao posto 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, funções consultivas, de estudo, planeamento e avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das competências das equipas das dimensões estruturantes do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), identificadas para efeitos do presente procedimento como integradas no Perfil de DevOps: articular a conceção, desenvolvimento, lançamento de software, realizar análise de qualidade para garantir que o software cumpre as diretrizes definidas, aplicar correções e atualizações para o software conforme necessário, aplicação de definições de segurança ao software para evitar falhas de segurança e outras vulnerabilidades, recolher e rever o feedback dos utilizadores para melhorar a experiência, sugerir alterações ao fluxo de trabalho para melhorar

a eficiência, apresentar ideias para projetos baseados em lacunas no mercado e avanços tecnológicos.

III – Experiência valorizada como experiência geral:

Experiência em funções consultivas, de estudo, elaboração de projetos, planeamento, programação, conceção e aplicação nas áreas de gestão e arquitetura e sistemas de informação, equipamento de dados, tecnologias e inovação;

IV – Formação profissional valorizada:

Formação certificada na área de sistemas de informação, arquitetura, manutenção, monitorização de sistemas.

V – Comportamentos profissionais essenciais:

- 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 ____

	FATORES	SUB FATORES	PONTUAÇÃO FIXADA	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA	TOTAL
1.		**Habilitações Académicas (HA)**			0,00
	Habilitações Académicas	Habilitação académica de grau exigido na candidatura – Licenciatura fora das áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	Máximo de 20 valores 16 valores		
		Habilitação académica de grau exigido na candidatura – Licenciatura nas áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	18 valores		
		Habilitação académica de mestrado nas áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	19 valores		
		Habilitação académica de doutoramento áreas referidas como preferenciais no aviso de abertura	20 valores		
2.		**Formação Profissional (FP)**			0,00
	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		
		> de 150 horas de formação	20 valores		
3.		**Experiência Profissional (EP) - em anos completos**			0,00
	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	17 valores		
		Mais de dez anos	20 valores		
4.		**TOTAL Avaliação Curricular (AC)**			0,00
		AC= HA*0,30+FP*0,20+EP*0,50			

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

instituto dos registos e do notariado

Anexo III

FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO COMPETÊNCIAS (EAC)

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

Anexo III

FICHA INDIVIDUAL
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO COMPETÊNCIAS (EAC)

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: _____