Procedimento concursal comum para ocupação de trinta e cinco postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico, destinado a candidatos com e sem relação jurídica de emprego público previamente constituída – Refª 1/2019-DRHSPFQ (SC)

Ata número um

Aos doze dias do mês de julho de dois mil e dezanove, reuniu, nas instalações do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. (IRN, I.P.), sitas na Av. D. João II, n.º 1.08.01, Edifício H, Parque das Nações, em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum, para provimento de trinta e cinco postos de trabalho na categoria e carreira de assistente técnico, nas áreas de atuação da Identificação Civil dos Cidadãos, no domínio específico do Cartão de Cidadão (CC) e Passaporte Eletrónico Português (PEP), mediante constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com a presença da sua presidente, Dra. Paula Isabel Duarte Marcelino, Diretora do Departamento de Identificação Civil, pela 1ª vogal efetiva, Dra. Lurdes Diana da Silva Reis Esteves, Conservadora e pela 2ª vogal efetiva, Dra. Ana Bela de Sá Pinto, Coordenadora do Setor de Planeamento, Formação e Qualificação, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, atento o disposto na alínea c), do n.° 2, do artigo 14.°, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada Portaria.

No presente concurso, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos nos nºs 1 e 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, a saber:

Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, nos termos do nº 3 do mesmo normativo, os métodos, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Na valoração dos métodos de selecção, serão adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores (v.d. nº 1, do artº 9º, da Portaria).

Nos termos do nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, ficando excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

I - Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, assim como, a capacidade para aplicar os mesmo a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa (cfr. alínea a) do nº 1 do artº 5º da Portaria)

A prova é classificada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (cfr. n.º 2, do artº 9º, da Portaria).

A prova de conhecimentos, com caráter eliminatório, revestirá a forma escrita, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, terá a duração máxima de 2 horas e incluirá conteúdos relativos às seguintes áreas temáticas:

- **Orgânica do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.** (Decreto-Lei nº 148/2012, de 12 de julho);
- **Estatutos do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.** (Portaria nº 387/2012, de 29 de novembro);
- **Unidades orgânicas nucleares e flexíveis do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.** (Deliberação nº 628/2013, publicada na II Série do Diário da República nº 41, de 27 de fevereiro);
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela - Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro);
- **Medidas de Modernização Administrativa** (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.os 29/2000, de 13 de março, 72-A/2010, de 18 de junho e 73/2014, de 13 de maio, Declaração de Retificação nº 30/2014, de 18 de junho, Decretos-Lei nº 58/2016, de 29 de agosto e 74/2017, de 21 de junho);
- **Lei da Proteção de Dados Pessoais** (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 22/98, de 28 de novembro e pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto, Novo Regulamento Nacional de Proteção de Dados, Regulamento (EU)2016/679, de 27 de abril e Diretiva (EU) 2016/680, de 27 de abril);
- **Identificação Civil e Emissão do Bilhete de Identidade de cidadão nacional** (Lei n.º 33/99, de 18 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.os 323/2001, de 17 de dezembro e 194/2003, de 23 de agosto e pela Lei nº 32/2017, de 1 de junho);
- **Lei 7/2007 de 05 de fevereiro** – que cria o Cartão de Cidadão e rege a sua emissão e utilização, alterada pela Lei 91/2015 de 12 de agosto e pela Lei nº 32/2017, de 1 de junho, regulamentada pelas portarias nº 285/2017, de 28 de setembro, nº 286/2017, de 28 de setembro, nº 287/2017, de 28 de setembro e nº 291/2017, de 28 de setembro;
- **Regime Legal Concessão Emissão Passaportes** (Decreto-Lei n.º 83/2000, de 11 de maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 108/2004, de 11 de maio, Lei n.º 13/2005, de 26 de janeiro e pelos Decretos-Lei n.os 138/2006, de 26 de julho, 97/2011, de 20 de setembro e 54/2015, de 16 de abril, e ainda pelas alterações introduzidas pela Lei nº 32/2017, de 1 de junho, pelo Decreto-Lei nº 19/2018, de 14 de março e pela Lei nº 49/2018, de 14 de agosto).

II - Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de métodos e técnicas de natureza psicológica, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, com vista a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido (cfr. alínea b) do n.º 1, do artº 5º, da Portaria).

A avaliação psicológica realizar-se-á numa única fase, sendo valorada através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (cfr. alínea b), do n.º 3, do artº 9º, da Portaria), ficando eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de Reduzido ou de Insuficiente.

Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, propor-se-á superiormente, que avaliação psicológica seja efetuada por uma entidade especializada, nos termos do nº 1 e da alínea i) do nº 2, ambos do artigo 14º da Portaria.

III - Avaliação Curricular (AC)

Na avaliação curricular que procura analisar a qualificação dos candidatos, tendo em conta as exigências da função (cfr. alínea c) do n.º 1, do artº 5º, da Portaria), serão ponderados, pela sua maior relevância, a habilitação académica, a experiência profissional detida e a formação relevante, face às áreas de atuação a concurso, bem como a avaliação de desempenho.

Nos termos do nº 4 do artigo 9º da Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar, como de seguida se indica:

A) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderada a titularidade do grau académico, tendo por referência o legalmente exigido para o ingresso na carreira de assistente técnico, 12º ano de escolaridade ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sem prejuízo do disposto no artigo 115º da Lei nº 12-A/2008, em vigor por força da alínea c) do artigo 42º da LTFP, da seguinte forma:

Grau Académico	Valores
Habilitação académica que permitiu o ingresso na carreira - inferior ao 12º ano de escolaridade	18
Habilitação académica mínima para ingresso na carreira -12º ano de escolaridade	19
Habilitação académica superior ao 12º ano de escolaridade	20

B) Na **Formação Profissional (FP)** serão valoradas até ao máximo de vinte valores, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Assim, serão ponderadas as ações de formação relevantes, ou seja, aquelas que se relacionem diretamente com a área funcional para a qual os candidatos concorrem, de acordo com a seguinte tabela:

Formação Profissional	Valores
Pós-graduação	3
Curso com mais de 60 horas	1,5
Curso com duração entre 30 e 60 horas	1
Curso com duração inferior 30 horas	0,5

Quando a duração das ações se encontre expressa em:
Dias - será considerada a duração de 6 horas por dia
Semanas – será considerada a duração de 30 horas por semana
Meses – será considerada a duração de 120 horas por mês

Na falta de qualquer indicação referente à respetiva duração, as ações serão pontuadas pela valoração mínima.

C) Na **Experiência Profissional (EP)** será avaliada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Neste fator, o júri considerará dois sub fatores de análise, a saber: tempo de serviço na carreira e o tempo de serviço nas áreas de atividade objeto do procedimento concursal.

1) Tempo de serviço na carreira (TSC): Será ponderado o tempo de serviço na carreira de assistente técnico, contado em anos completos, sendo valorado de acordo com a seguinte tabela:

Anos completos de serviço na carreira (TSC)	Valores
+ de 20 anos	20
Entre 16 e 20 anos	18
Entre 11 e 15 anos	16
Entre 6 e 10 anos	14
Até 5 anos	10

2) Tempo de serviço na atividade (TSA): Neste sub fator será valorado o tempo de serviço em exercício de funções em áreas de atividade idênticas, contado em anos completos de acordo com a seguinte tabela:

Anos completos de serviço nas áreas de atividade a concurso	Valores
+ de 20 anos	20
Entre 16 e 20 anos	18
Entre 11 e 15 anos	16
Entre 6 e 10 anos	14
Entre 2 e 5 anos	12
Até 1 ano	10

A classificação da experiência profissional (EP) será efetuada com recurso à média aritmética ponderada dos subfactores em referência, expressa pela seguinte fórmula:

$$EP = \frac{TSC + (2 \times TSA)}{3}$$

D) Na **Avaliação de Desempenho (AD)** serão ponderadas, as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos períodos avaliativos, resultando a avaliação deste fator da média aritmética simples das avaliações obtidas nos períodos em referência, na sua expressão quantitativa, estabelecendo-se uma regra de três simples para a sua conversão na escala de 0 a 20 valores.

Mais deliberou o júri, nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria que, na falta de avaliação de desempenho relativa ao período relevante por motivo não imputável ao candidato, será considerada a valoração positiva média, correspondente à menção qualitativa de Desempenho Adequado e quantitativa de 3 valores.

A **classificação final da avaliação curricular**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + (EP \times 2) + AD}{5}$$

IV – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (cfr. alínea d) do n.º 1, do artº 5º, da Portaria).

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (cfr. n.º 5, do artº 9º, da Portaria).

São eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de Reduzido ou de Insuficiente.

Na avaliação deste método de seleção, serão analisados os seguintes fatores: 1) Conhecimentos e experiência (CE); 2) Trabalho de equipa e cooperação (TEC); 3) Comunicação (C); 4) Relacionamento interpessoal (RI); 5) Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS) e 6) Tolerância à pressão e às contrariedades (TPC).

Cada um dos fatores a considerar é classificado nos termos acima referidos, consoante a competência seja demonstrada a nível *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente.*

1) CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Analisa a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

2) TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

3) COMUNICAÇÃO: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
Expressa-se oralmente de forma clara e precisa.
Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade.
Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

4) RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes caraterísticas e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
Trabalha com pessoas com diferentes caraterísticas.
Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.

5) RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

6) TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
Aceita as críticas e contrariedades.

A classificação final da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética simples das valorações atribuídas a cada um dos fatores, acima identificados de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{EAC} = \frac{CE+TEC+C+RI+RCS+TPC}{6}$$

ORDENAÇÃO FINAL:

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da valoração dos métodos anteriormente referidos, através da aplicação das seguintes fórmulas finais;

1 – Para os candidatos na situação prevista no nº 1 do artigo 36º da LTFP:

$$\mathbf{OF} = 0{,}70\ PC + 0{,}30\ AP$$

2 – Para os candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36º da LTFP:

$$\mathbf{OF} = 0{,}70\ AC + 0{,}30\ EAC$$

Sendo:

OF = Ordenação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E por nada mais haver a deliberar deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelos membros do júri.

O Júri:

A Presidente

(Paula Isabel Duarte Marcelino)

A 1ª Vogal efetiva

(Lurdes Diana da Silva Reis Esteves)

A 2ª Vogal efetiva

(Ana Bela de Sá Pinto)