

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (arquitetura) do mapa de pessoal do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P., no Setor de Obras e Infraestruturas, do Departamento Patrimonial (SOI/DP), restrito a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Ata Um

Ao segundo dia do mês de dezembro de 2025, pelas 14h00 horas, reuniu, por meios telemáticos, o júri do procedimento concursal comum, designado por deliberação de 19 de novembro do Conselho Diretivo do IRN, I.P., para preenchimento de dois (2) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções no Setor de Obras e Infraestruturas, do Departamento Patrimonial doravante designado por SOI/DP. -----

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 Setor de Obras e Infraestruturas, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos. -----

2.º Vogal Efetivo: Andreia Patrícia Costa Pepe, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos. --

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

1. Métodos de Seleção: -----

Considerando que o procedimento concursal é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, e atento o disposto no 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 no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento concursal o método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, ou não, no âmbito do 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 facultativo. -----

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 caracterizadoras 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 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 resposta de escolha múltipla, verdadeira ou falsa, efetuada em suporte de papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica das áreas a concurso, 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 do 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. -----

Será permitida consulta de legislação, não anotada ou comentada. Não será permitida consulta de qualquer outra bibliografia bem como não será autorizado uso de qualquer dispositivo eletrónico, exceto em caso do candidato ser portador de qualquer incapacidade, comprovada, que o impossibilite de realizar a prova sem esse recurso. -----

1.1.1. Bibliografia -----

A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas e matérias assentes em legislação devidamente atualizada até ao dia da publicação do aviso: -----

Conhecimentos Gerais: -----

a) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atualizada; -----

b) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; -----

Conhecimentos Específicos: -----

a) Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99 e respetivas atualizações; -----

b) Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382/1951, de 07 de agosto;

c) Regime de acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto e respetivas atualizações; -----



d) Regime Jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra – Lei n.º 31/2009, de 03 de julho, na redação atual; -----

e) Portaria n.º 255/2023, de 7 de agosto. -----

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 AC 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, ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

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

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

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 -----

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 Académica (HA)** – Ponderação do nível habilitacional devido, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional; -----

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



- Licenciatura em Arquitetura e Mestrado na mesma área – 20 valores; -----
- Licenciatura em Arquitetura – 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 carácter 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 carácter 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 < a 5 anos – 16 Valores; -----
- Igual ou > a 5 e > a 10 anos – 18 Valores; -----
- Igual ou > a 10 anos – 20 Valores. -----



Experiência Profissional Geral:

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

1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

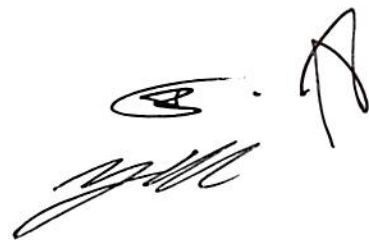
A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de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

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

As competências a avaliar, na Entrevista de Avaliação de Competências, são as seguintes:

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

B. Iniciativa: visa avaliar a capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.



C. Organização, planeamento e gestão de projetos: visa avaliar a capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e dos outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

D. Orientação para a colaboração: visa avaliar a capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para a uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----

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. -----

1.4. 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:

$$CF = (PC \text{ ou } AC * 70\%) + (EAC * 30\%)$$

em que: -----

OF = Ordenação 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: Orientação para Resultados. -----

2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa. -----

1.5. 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 carácter 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. ----

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

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade. -----

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

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal


Frederico André Veiga Gomes


João Filipe Brito da Silva Melo


Andreia Patrícia Costa Pepe

Ocupação de três (3) 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

Licenciatura em Arquitetura e Mestrado na mesma área

Licenciatura em Arquitetura

Valores (x)		
20		
18		
Total	0	0
Total HL		0

Formação Profissional

Formação profissional dos últimos 5 anos

Pós-graduação e Ações de formação de carácter específico

- Ação de formação sem indicação da duração
- Ação de formação de duração até 6 horas
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas
- Pós-graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas

Valores (nº)		
0,25		
1		
2		
3		
4		
5		
Total	0	0
Total AFE		0

Pós-graduação e Ações de formação de carácter geral

- Ação de formação de duração até 6 horas
- Ação de formação de duração entre 7 e 12 horas
- Ação de formação de duração entre 13 e 30 horas
- Ação de formação de duração entre 31 e 60 horas
- Pós-graduação / Ação de formação de duração superior a 60 horas

Valores (nº)		
0,5		
1		
1,5		
2		
2,5		
Total	0	0
Total AFG		0

Experiência Profissional

Desempenho efetivo de funções

Experiência profissional específica

- Até 1 ano
- > 1 e < 5 anos
- Igual ou > 5 e < 10 anos
- Igual ou > 10 anos

Valores (x)		
14		
16		
18		
20		
Total	0	0
Total EPE		0

Experiência profissional geral

- Até 3 anos
- igual ou > 3 e < 9 anos
- Igual ou > 9 e < 15 anos
- Igual ou > 15 anos

Valores (x)		
8		
12		
15		
20		
Total	0	0
Total EPG		0

Avaliação do desempenho

Avaliação obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

- Avaliação de Inadequado
- Avaliação de Adequado
- Avaliação de Relevante
- Avaliação de Excelente

Ausência de avaliação do desempenho em anos relevantes para o procedimento em curso

Valores (nº)		
0		
14		
17		
20		
12		
Total	0	0
Total AD		0

ANEXO II

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de dois (2) postos de trabalho para a categoria e carreira de Técnico superior do mapa de pessoal do IRN, I.P.

Aviso (extrato) n.º

Área funcional: Departamento Patrimonial

Candidato/a:

Competência 1	Definição da Competência	Indicadores Comportamentais	Ponderação	Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. 2. Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas. 3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.			
INICIATIVA	Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	1. Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço. 2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. 3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.			
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e dos outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. 2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. 3. Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.			
ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para a uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. 2. Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito. 3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.			
COMUNICAÇÃO	Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos. 2. Ajusta a linguagem e a mensagem para apelar às motivações e objetivos dos interlocutores. 3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.			

0

Resultado Final da Entrevista de Avaliação de Competências

Nível classificativo

FALSO

0

Escala

0%

Apreciação global