

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 10 (dez) postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.

Ata Um

Ao **décimo oitavo dia do mês de fevereiro de 2026**, pelas 09h30m, reuniu, através de meios telemáticos, na modalidade de videoconferência pela plataforma Microsoft Teams, o júri do procedimento concursal comum, designado por deliberação de 23 de dezembro de 2025, do Conselho Diretivo do IRN, I.P., para preenchimento de dez (10) postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico, para exercer funções no Departamento de Recursos Humanos (DRH). -----

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

Presidente: Maria Manuel Meruje, Diretora do Departamento de Recursos Humanos (DRH); -----

1.º Vogal efetivo: Helena Cristina Almeida Andrade Delca, Coordenadora do Setor de Administração de Recursos Humanos (SARH); -----

2.º Vogal efetivo: Raquel Helena Mira Costa Ramos, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos (DRH); -----

----- Ordem de trabalhos: -----

1. Identificar os parâmetros de avaliação da Prova de Conhecimentos e a respetiva ponderação -----

1.1. Fixar a Legislação a incidir sobre a Prova de Conhecimentos -----

2. Identificar os parâmetros de avaliação da Avaliação Curricular e a respetiva ponderação -----

2.1. Definir a grelha classificativa da Avaliação Curricular -----

3. Identificar os parâmetros de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências e a respetiva ponderação -----

3.1. Definir a grelha classificativa da Entrevista de Avaliação de Competências -----

4. Determinar o sistema de valoração final -----

5. Outros assuntos -----

Considerando que o procedimento concursal é restrito 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 respetivas alterações, 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. Identificar os parâmetros de avaliação da Prova de Conhecimentos e a respetiva ponderação -----

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 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. -----

1.1. Fixar a Legislação a incidir sobre a Prova de Conhecimentos -----

É permitida a consulta da seguinte legislação:

- **Decreto-Lei n.º 148/2012, de 12 de julho** - Aprova a orgânica do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.;

- **Portaria n.º 387/2012, de 29 de novembro** - Aprova os Estatutos do Instituto dos Registos e do Notariado, I.

P.; -----

- **Deliberação do Conselho Diretivo n.º 819/2020**, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 163, de 21 de agosto, alterada pela Deliberação n.º 237/2021, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 45, de 5 de março; e, pela Deliberação n.º 1131/2024, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 165, de 27 de agosto
- **Orgânica dos serviços centrais do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.**; -----
- **Deliberação n.º 1331/2025**, publicada no Diário da República, 2ª série, n.º 203, de 21 de outubro
- **Subdelegação de competências do conselho diretivo do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.**; -----
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**, aprovada em anexo à **Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**; -
- **Código do Trabalho**, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----
- **Portaria n.º 233/2022**, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento (nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); -----
- **Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)**, estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro; e, Retificação n.º 15/2024, de 05/03. -----

Regime jurídico específico das carreiras de registos e notariado:-----

- **Decreto-Lei n.º 115/2018, de 21 de dezembro**, que regula o regime das carreiras dos registos e do notariado;

Procedimento e Processo Administrativo: -----

- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; -----
- **Lei de acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa (LADA)**, aprovada pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto. -----

2. Identificar os parâmetros de avaliação da Avaliação Curricular e a respetiva ponderação -----

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. -----

2.1. Definir a grelha classificativa da Avaliação Curricular-----

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) - 12.º ano de escolaridade (ou a escolaridade exigida aquando do ingresso na carreira de assistente técnico). -----

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. -----

b) 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 Regular – 14 Valores; -----
- Avaliação de Bom – 17 Valores; -----
- Avaliação de Muito Bom – 20 Valores. -----
- Ausência de avaliação do desempenho – 10 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 -----

3. Identificar os parâmetros de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências e a respetiva ponderação -----

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 Assistente Técnico são as seguintes: -----

A. Orientação para o serviço público: visa avaliar a capacidade de atuação de acordo com os princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo. -----

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

C. Orientação para a mudança e inovação: visa avaliar a capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----

D. Análise crítica e resolução de problemas: visa avaliar a capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

E. Inteligência emocional: visa avaliar a capacidade para gerir emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

3.1. Definir a grelha classificativa da Entrevista de Avaliação de Competências -----

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. -----

4. Determinar o sistema de valoração 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: -----

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: Orientação para o serviço público. -----

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

3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Análise crítica e resolução de problemas. -----

5. Outros assuntos-----

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. -----
- 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

**Maria
Manuel
Meruje**

Digitally signed
by Maria Manuel
Meruje
Date: 2026.02.18
18:31:05 Z

Maria Manuel Meruje

1.º Vogal

**Helena
Delca**

Assinado de forma
digital por Helena Delca
Dados: 2026.02.18
10:01:10 Z

*Helena Cristina Almeida
Andrade Delca*

2.º Vogal

**Raquel Helena
Mira Costa
Ramos
(Autenticação)**

Assinado de forma
digital por Raquel
Helena Mira Costa
Ramos (Autenticação)
Dados: 2026.02.18
10:39:10 Z

*Raquel Helena Mira Costa
Ramos*