

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 6 (seis) 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 20 dias do mês de outubro 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 seis (6) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções no Departamento de Gestão e Apoio Técnico-Jurídico aos Serviços de Registo. -----

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

Presidente: Alda Maria de Jesus Azevedo, Diretora do Departamento de Gestão e Apoio Técnico-Jurídico; ---

1.ª Vogal efetiva: Cláudia Crispim dos Santos, Coordenadora do Setor Jurídico, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

2.ª Vogal efetiva: Ana Bela de Sá Pinto, Técnica Superior do Departamento de Gestão e Apoio Técnico-Jurídico. -----

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: -----

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 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, no presente procedimento concursal é adotado apenas um método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, respetivamente, no âmbito de aplicação do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, complementado com a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar a todos os candidatos. -----

Atento o disposto no artigo 36º da LTFP, 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, pelo outro método de seleção obrigatório (PC), prevista no nº 3 do mesmo normativo, os métodos, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

Jul *1*

Aos restantes, serão aplicados a Prova de Conhecimentos (PC), igualmente complementada com a entrevista de avaliação de competências (EAC). -----

Tal como se determina no artigo 21º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção, será adotada a escala de 0 a 20 valores. -----

Nos termos do mesmo normativo, os métodos de seleção obrigatórios têm carácter eliminatório, ficando excluídos do procedimento os candidatos que neles tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

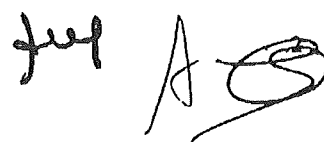
I - Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, assim como, a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (cfr. nº 1 do artigo 17º da Portaria). -----

A prova é classificada de acordo com uma escala valorimétrica de 0 a 20 valores, conforme parâmetros previamente fixados pelo júri em ata, considerando-se a valoração até às centésimas (cfr. n.º 5, do artigo 21º, da Portaria). -----

A prova de conhecimentos, com carácter eliminatório, revestirá a forma escrita, terá a duração máxima de 90 minutos e incluirá conteúdos relativos às seguintes áreas temáticas, tendo como base a legislação abaixo indicada, com as devidas atualizações: -----

- Princípios fundamentais do Estado de Direito (Constituição da República Portuguesa);
- Procedimento Administrativo (Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime geral da Função Pública (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Princípios e normas por que se regem os institutos públicos (Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, Lei-Quadro dos Institutos Públicos);
- Orgânica do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (Decreto-Lei n.º 148/2012, de 12 de julho);
- Estatutos do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (Portaria n.º 387/2012, de 29 de novembro);
- Orgânica dos serviços centrais do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (Deliberação do Conselho Diretivo, n.º 819/2020, de 13 de julho, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 163, de 21 de agosto e Deliberação n.º 237/2021, de 6 de janeiro, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 45, de 5 de março);
- Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à



proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados);

— Regime de acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto (LADA);

- Processo Civil (Código do Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho;

- Direito disciplinar (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Decreto-Lei n.º 26/2004, de 04 de fevereiro, que aprova o Estatuto do Notariado);

— Teoria geral da infração (parte geral do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março) e noções essenciais de processo penal (Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro – código de Processo Penal).

A prova de conhecimentos é realizada sob anonimato (cfr., artigo 17º da Portaria) com possibilidade de consulta de legislação, jurisprudência e doutrina. -----

Os candidatos serão oportunamente convocados para a realização da prova, nos termos do nº 3 do artigo 16º e do artigo 6º, ambos da Portaria, com indicação do local, data e horário em que a mesma deva ter lugar, bem como das demais informações detalhadas relativas à sua concretização, que serão igualmente publicitadas no site institucional do IRN, I.P. -----

Os candidatos admitidos deverão comparecer, para realização da prova de conhecimentos, munidos do seu documento de identificação válido, que deverá ser também apresentado, aquando da aplicação do segundo método de seleção, quando aplicável. -----

II – Avaliação Curricular -----

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 17º, da Portaria), serão ponderados, pela sua maior relevância, face às áreas de atuação a concurso, a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação de desempenho. -----

Atento o disposto no nº 5 do artigo 21º da Portaria, a avaliação curricular, expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, 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 de graus académicos, ao nível da Licenciatura em Direito — habilitação mínima exigida para o exercício da função — ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da seguinte forma: -----

ful

[Assinatura]
3

Grau Académico	Valores
Licenciatura mais Doutoramento, em Direito	20
Licenciatura mais Mestrado, em Direito	19
Licenciatura em Direito	18

B) Na Formação Profissional (FP) serão valoradas até ao máximo de vinte valores, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, devidamente comprovadas, tendo em conta as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

Assim, serão ponderadas as ações de formação de carácter específico, 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 Específica	Valores
Pós-graduação	4
Curso com duração superior a 60 horas	3
Curso com duração entre 30 e 60 horas	2
Curso com duração inferior 30 horas	1

Serão igualmente ponderadas as ações de formação que, não obstante revestirem natureza genérica, constituem uma mais-valia e um enriquecimento profissional dos candidatos, assumindo, ainda que de forma indireta, relevância para o exercício das funções a desempenhar. Assim, a formação profissional genérica, será ponderada da seguinte forma: -----

Formação Profissional Genérica	Valores
Pós-graduação	3
Curso com duração superior a 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, de acordo com a sua natureza. -----

ful *A* *4*

C) Experiência profissional (EP) – Serão ponderadas as atividades desenvolvidas, isto é, o desempenho efetivo de funções, com particular incidência para as inerentes ao posto de trabalho a concurso e correspondente grau de complexidade, sendo avaliadas pela sua natureza e duração. -----

Neste fator, serão considerados dois subfactores de análise, a saber: tempo de serviço na carreira e o tempo de serviço efetivamente prestado em funções relevantes, face às áreas de atividade objeto do procedimento concursal. -----

1) Experiência profissional geral (EPG): Será ponderado o tempo de serviço na carreira de técnico superior, contado em anos completos, sendo valorado de acordo com a seguinte tabela: -----

Anos completos de serviço na carreira	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) Experiência profissional específica (EPE): 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: -----

$$EP = \frac{EPG + (2 \times EPE)}{3}$$

D) Na Avaliação de Desempenho (AD) serão ponderadas, as avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos, resultando a avaliação deste fator da média aritmética simples das avaliações obtidas nos

for A 5

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. -----

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho relativa a período relevante, deverá o candidato juntar original da declaração do serviço comprovativa dessa circunstância considerando-se, se aplicável, a valoração positiva média, correspondente à menção qualitativa de Desempenho Adequado e quantitativa de 3 valores. -----

A **classificação final da avaliação curricular**, expressa na escala de 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada das valorações atribuídas nos fatores enunciados, mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitação académica -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

III - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

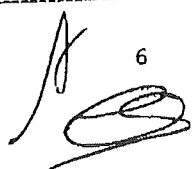
Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (Cfr. alínea d) do nº 1 do artigo 17º da Portaria). -----

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. -----

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) Orientação para resultados; 2) iniciativa e autonomia; 3) Comunicação; 4) Análise da Informação e sentido crítico; 5. Conhecimentos especializados e experiência; 6. Tolerância à pressão e contrariedades. -----

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*. -----

  6

1. Orientação para Resultados (OR): Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

2. Iniciativa e Autonomia (IAUT): 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. -----

3. Comunicação (C): 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. -----

4. Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC): Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

5. Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE): Conjunto de saberes, preparação técnica e adequação da experiência profissional essenciais para o desempenho das funções inerentes ao lugar a preencher. -----

6. Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC) - Capacidade para lidar com situações de pressão de forma adequada e profissional e de flexibilizar e adequar comportamentos à mudança e a novos desafios profissionais. -----

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: -----

$$EAC = \frac{OR + IAUT + C + AISC + CEE + TPC}{6}$$

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com apuramento às centésimas, é efetuada por ordem decrescente da valoração obtida nos métodos referidos, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

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

$$CF = (PC * 70\%) + (EAC * 30\%) -$$

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

$$CF = (AC * 70\%) + (EAC * 30\%) -$$

[Handwritten signatures]

Sendo: _____

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. _____

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados, sucessivamente, 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: Iniciativa e autonomia. _____

4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Análise da informação e sentido crítico

5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Comunicação _____

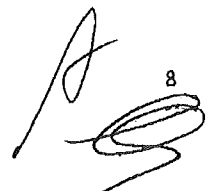
6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Tolerância à pressão e contrariedades _____

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. _____

Todas as deliberações 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 achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri. _____

  8

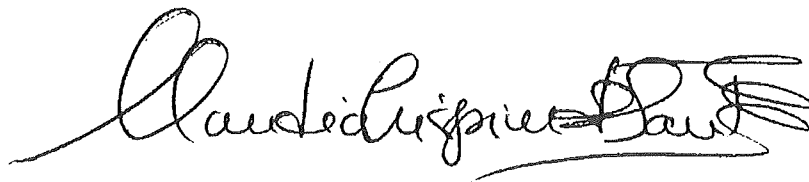
O Júri

Presidente



(Alda Maria de Jesus Azevedo)

1.ª Vogal efetiva



(Cláudia Crispim dos Santos)

2.ª Vogal efetiva



(Ana Bela de Sá Pinto)