



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, para a contratação de trabalhadores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.



Índice

1. LOCAL, DATA E OBJETIVO DA REUNIÃO DO JÚRI	3
2. REQUISITOS DE ADMISSÃO	3
3. ESCOLHA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	4
4. PERFIL DE COMPETÊNCIAS.....	5
5. FASEAMENTO DA UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	5
6. MÉTODOS DE SELEÇÃO.....	5
6.1. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS	5
6.1.1. <i>Prova de Conhecimentos</i>	5
6.1.2. <i>Avaliação Psicológica</i>	7
6.1.3. <i>Avaliação Curricular</i>	7
6.1.3.1. <i>Habilitação Académica (HAB)</i>	8
6.1.3.2. <i>Experiência Profissional (EP)</i>	8
6.1.3.3. <i>Formação Profissional (FP)</i>	9
6.1.3.4. <i>Avaliação de Desempenho (AD)</i>	10
6.1.4. <i>Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)</i>	10
6.2. MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO.....	11
6.2.1. <i>Entrevista Profissional de Seleção</i>	11
6.3. FÓRMULAS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL.....	13
6.4. DESEMPATE	14
7. CONCLUSÃO	14
ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS	16
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	21
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	23
ANEXO IV – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO	25

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA O PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, PARA A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DO INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA, I.P.

1. Local, data e objetivo da reunião do júri

No dia 25 de janeiro de 2022, por videoconferência, pelas 10:00 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores para o preenchimento dos postos de trabalhos infra discriminados, na carreira e categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do IHRU I.P.:

- Ref.ª A, 1 (um) posto de trabalho para Lisboa, com Licenciatura nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística.
- Ref.ª B, 1 (um) posto de trabalho para o Porto, com Licenciatura nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística

Estiveram presentes os membros do júri designados pela Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I.P., Dra. Isabel Dias, através do Despacho n.º 4/PCD/2020, de 8 de setembro, alterado pelo Despacho n.º 3/PCD/2021, de 9 de agosto, conforme a seguir identificados:

- 1 – **Presidente** – Maria da Graça Gomes Igreja, Dirigente intermédio de 1.º grau, na qualidade de Diretora do Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana, designada em regime de substituição;
- 2 – **1.º Vogal efetivo** – Ângelo Machado Barroso, Técnico Superior do Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana;
- 3 – **2.º Vogal efetivo** – Paulo Alexandre Dias dos Santos, Dirigente intermédio de 2.º grau, na qualidade de Coordenador do Departamento de Recursos Humanos, designado em regime de substituição.

A reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção a utilizar e fórmula de classificação final, bem como os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

2. Requisitos de Admissão

São requisitos gerais de admissão ao presente procedimento concursal os previstos no art.º 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada LTFP.

Constitui igualmente requisito de admissão a titularidade de grau académico de Licenciatura na área de formação identificada no perfil de competências constante do **Anexo I**, de ambas as referências, à presente Ata, da qual faz parte integrante, designadamente, a Licenciatura nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística.

Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação em vigor à data da candidatura.

O júri delibera não admitir a possibilidade de substituição da habilitação exigida por formação adequada ou experiência profissional.

Em conformidade com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, não serão admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalhos no IHRU, I.P., idênticos àqueles para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

3. Escolha dos métodos de seleção

No presente procedimento concursal será aplicado um dos dois pares de **métodos de seleção obrigatórios**, previstos nos n.ºs 1 e 2 do art.º 36.º da LTFP:

- i. **Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP)**, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo supramencionado, aplicados aos candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido ou aos candidatos com vínculo de emprego público previamente estabelecido que não se encontrem na situação enunciada no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP;
- ii. **Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação das competências (EAC)**, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizados do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (n.º 2 do art.º 36.º da LTFP), desde que não tenham sido afastados pelos candidatos, através de declaração expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos (**Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP)**).

O júri deliberou ainda aplicar a todos os candidatos o **método de seleção facultativo ou complementar constituído pela entrevista profissional de seleção (EPS)**, previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer um dos referidos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório.

4. Perfil de competências

No cumprimento do disposto na alínea d) do art.º 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, a aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido para ambas as referências, constante do **Anexo I** à presente Ata, da qual faz parte integrante.

5. Faseamento da utilização dos métodos de seleção

O Júri deliberou propor à Presidente do Conselho Diretivo, em face da manifesta escassez de recursos humanos no IHRU, I. P. e de forma a dar resposta ao vasto leque de atribuições e competências que lhe foram cometidas, no âmbito da Nova Geração de Políticas de Habitação, da Lei de Bases de Habitação e da Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio, que aprovou os novos Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P., importa imprimir particular celeridade ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, pelo que, nos termos do disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, se procede à aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular, consoante os casos); aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, para cada uma das duas referências, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

6. Métodos de seleção

6.1. Métodos de seleção obrigatórios

6.1.1. Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções associadas aos postos de trabalho colocados a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa (cfr. alínea a) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 45% na classificação final (cfr. n.º 2 do art.º 5.º da mesma Portaria) e observará as seguintes características:

- Terá natureza teórica, revestirá forma escrita e será de realização individual, em suporte de papel;
- Aos candidatos é vedado o uso de máquinas de calcular gráficas, mas será disponibilizado um documento com as fórmulas estatísticas;
- Terá duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem, previamente, condições especiais para a sua realização;
- Compor-se-á de um total de 32 perguntas de escolha múltipla de resposta única;

- Cada resposta certa será valorada em 0,625 valores;
- Cada resposta errada será descontada em 0 (zero) valores;
- A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores;
- É impedida qualquer consulta da bibliografia indicada;
- Nos termos do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, será garantido do anonimato para efeitos de correção da prova de conhecimentos;
- No decorrer da prova de conhecimentos os candidatos não poderão, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal. Não será permitida a utilização de qualquer equipamento informático ou eletrónico. A violação destas regras implicará a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de 0 (zero) valores;
- A prova de conhecimentos, de ambas as referências, incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências das funções associadas ao posto de trabalho colocado a concurso, designadamente:
 - Probabilidades: Definição Clássica; Definição frequencista; Axiomática de Kolmogorov; Probabilidades Condicionadas e Teorema de Bayes; Independência;
 - Variáveis Aleatórias: discretas; contínuas; funções de distribuição; vetores aleatórios; distribuições condicionadas e truncadas; valor esperado e variância; valor esperado condicionado;
 - Distribuições: Uniforme; Binomial; Poisson; Normal; Exponencial;
 - Teorema do Limite Central;
 - Amostragem e Questionários;
 - Análise Exploratória de Dados;
 - Distribuições amostrais;
 - Estimção pontual;
 - Inferência para 1 amostra: Estimção intervalar e testes de Hipóteses (paramétricos e não paramétricos- Wilcoxon, teste do sinal- quantis);
 - Inferência para 2 ou mais amostras: Estimção intervalar e testes de Hipóteses incluindo ANOVA (não paramétricos Mann-Witney; Friedman; Kruskal-Wallis);
 - Regressão e correlação;
 - Testes de Ajuste, Independência.

A bibliografia recomendada para o presente procedimento concursal é a que consta do **Anexo II** à presente ata.

Mais deliberou o júri que os candidatos serão convocados para a sala 30 minutos antes da hora agendada para a prova de conhecimentos, sendo atribuída a tolerância de 15 minutos por atraso, após o início da mesma. Os candidatos que pretendam desistir da prova de conhecimentos só o poderão fazer, após terem decorrido 20 minutos do seu início.

Não serão autorizadas ausências da sala, após o início da prova de conhecimentos. As idas à casa de banho apenas serão permitidas em casos excecionais.

6.1.2. Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases (cfr. alínea b) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: 1) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas Apto e Não Apto; 2) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. n.º 3 do art.º 9.º da citada Portaria). Ficam eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método de avaliação psicológica as menções classificativas de “Reduzido” ou de “Insuficiente”.

A avaliação psicológica tem uma ponderação de 25% na classificação final.

Considerando a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, deliberou o júri propor superiormente a aquisição externa dos serviços por entidade especializada, nos termos conjugados do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual.

6.1.3. Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar (cfr. alínea c) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual), designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

Nos termos do n.º 4 do art.º 9.º da supracitada Portaria a avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar.

A avaliação curricular tem uma ponderação de 45% na classificação final (cfr. n.º 2 do art.º 5.º da referida Portaria) e o seu resultado será determinado pela aplicação da seguinte fórmula, de que constam os parâmetros em avaliação:

$$AC = 25\% HAB + 40\% EP + 25\% FP + 10\% AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular
 HAB – Habilitação Académica
 EP – Experiência Profissional
 FP – Formação Profissional
 AD – Avaliação de Desempenho

Assim, para cada parâmetro de avaliação, na avaliação curricular **das Ref.ª A e B**, proceder-se-á nos termos infra elencados.

6.1.3.1. Habilidade Académica (HAB)

Neste parâmetro, serão valorizados os graus académicos detidos pelos candidatos, bem como as áreas de formação em que aqueles foram obtidos.

Os graus académicos, as áreas de formação a considerar e os critérios de pontuação para o elemento de avaliação em apreço são os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística	20 Valores
Mestrado pré-Bolonha nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística	18 Valores
Licenciatura pós-Bolonha com Mestrado 2.º ciclo ou Mestrado integrado ou Licenciatura pré-Bolonha nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística	16 Valores
Licenciatura pós-Bolonha nas áreas de formação CNAEF de estatística, matemática ou matemática e estatística	12 valores

6.1.3.2. Experiência Profissional (EP)

Neste parâmetro, será considerado o desempenho de funções técnicas nas áreas profissionais com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o grau de complexidade das mesmas.

As áreas de EP, no âmbito das quais será valorizado o desempenho de funções técnicas e os critérios de pontuação, para o elemento de avaliação em apreço, são os seguintes:

Experiência Profissional	Pontuação
Mais de 6 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas : Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	20 Valores
Mais de 5 e até 6 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas : Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	18 Valores

Mais de 4 e até 5 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas: Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	16 Valores
Mais de 3 e até 4 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas: Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	14 Valores
Entre 2 e até 3 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas: Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	12 Valores
Menos de 2 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas: Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	10 Valores
Sem desempenho de funções técnicas em pelo menos duas das seguintes áreas: Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.	0 Valores

6.1.3.3. Formação Profissional (FP)

Neste parâmetro, serão consideradas as ações de formação efetuadas nas áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, realizadas nos últimos 5 anos, e demonstradas por diploma ou certificado, ou outro documento equivalente.

Sempre que a duração das ações se encontre expressa em:

- **Dias** – será considerada a duração de 7 horas por dia;
- **Semanas** – será considerada a duração de 35 horas por semana;
- **Meses** – será considerada a duração de 140 horas por mês.

O certificado, diploma ou documento equivalente, comprovativo de formação profissional realizada, que não contenha qualquer referência à duração da ação, considera-se equivalente a 6 horas de formação.

As áreas de FP a considerar e os critérios de pontuação aplicar são os seguintes:

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 120 horas na área da estatística e da matemática.	14 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área da estatística e da matemática.	12 valores
Com formação profissional entre 31 horas e 70 horas na área da estatística e da matemática.	10 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 30 horas na área da estatística e matemática.	8 valores

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional até 15 horas na área da estatística e da matemática.	6 valores
Sem formação profissional em qualquer das áreas de formação nesta tabela supra mencionadas e sem Pós-graduação ou curso de especialização em 2 das seguintes áreas: sistemas de gestão de base dados, sistemas de informação geográfica; sistemas de georreferenciação; sistemas de análise estatística e Business Intelligence.	0 valores
Pós-graduação ou curso de especialização em 2 das seguintes áreas: sistemas de gestão de base dados, sistemas de informação geográfica; sistemas de georreferenciação; sistemas de análise estatística e Business Intelligence.	+ 6 Valores

6.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)

Neste parâmetro, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (1 a 1,999)	0 Valores
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (2 a 2,499)	4 Valores
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (2,500 a 3,599)	12 Valores
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (3,600 a 3,999)	16 Valores
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (4,000 a 4,599)	18 Valores
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (4,600 a 5)	20 Valores
Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho nos últimos dois ciclos, por razões não imputáveis ao candidato (cfr. alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).	10 Valores

No caso de candidato que se apresente apenas com 1 (um) ciclo de avaliação de desempenho, nomeadamente pelo tempo que tem em exercício de funções públicas não ser suficiente para obter avaliação em mais do aquele ciclo, aplica-se diretamente a avaliação obtida, na escala de pontuação nos termos acima referidos.

A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para a Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo consta do **Anexo III** à presente Ata.

6.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (cfr. alínea d) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

Nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da mesma 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. Ficam eliminados

do procedimento os candidatos que obtenham neste método as menções classificativas de Reduzido ou de Insuficiente.

A entrevista de avaliação de competências tem uma ponderação de 25% na classificação final.

Considerando a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, deliberou o júri propor superiormente a aquisição externa dos serviços por entidade especializada, nos termos conjugados do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual.

6.2. Método de seleção facultativo

6.2.1. Entrevista Profissional de Seleção

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional dos candidatos e aspetos comportamentais nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e com o relacionamento interpessoal (cfr. alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

Nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da citada Portaria a entrevista profissional de seleção 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. Ficam eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método as menções classificativas de Reduzido ou de Insuficiente.

A entrevista profissional de seleção tem uma ponderação de 30% na classificação final.

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os parâmetros experiência profissional (**EP**), capacidade de comunicação (**CC**) e relacionamento interpessoal (**RI**), (cfr. alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º da Portaria citada) sendo o resultado final deste método de seleção determinado pela média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação (cfr. n.º 6 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual), de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP + CC + RI}{3}$$

O Parâmetro **experiência profissional (EP)** visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores na área a concurso.	20 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores na área a concurso.	16 Valores

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores na área a concurso.	12 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores na área a concurso.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional em atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções técnicas superiores na área a concurso.	4 Valores

O Parâmetro **capacidade de comunicação (CC)** visa avaliar a capacidade de comunicação, em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	8 Valores
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.	4 Valores

O Parâmetro **relacionamento interpessoal (RI)** tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação	12 Valores

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
	estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4 Valores

O Júri aprovou ainda a ficha individual de entrevista profissional de seleção, cujo o modelo consta do **Anexo IV** à presente Ata.

6.3.Fórmulas de Classificação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas (cfr. n.º 1 do art.º 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

A classificação final será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

- 1) Para os candidatos aos quais foram aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 1 do art.º 36.º da LTFP:

$$CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$$

- 2) Para os candidatos aos quais foram aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP:

$$CF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$$

CF- Classificação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação psicológica

EPS - Entrevista psicológica de seleção

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de avaliação de competências

6.4. Desempate

Em caso de igualdade na classificação final, são aplicados os critérios de preferência previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual.

Se, ainda assim, o empate permanecer, os candidatos serão desempatados pela seguinte ordem de prioridades:

- Grau académico mais elevado;
- Nota de licenciatura/mestrado integrado mais elevada;
- Classificação na Entrevista Profissional de seleção mais elevada;
- Antiguidade da licenciatura/mestrado integrado.

7. Conclusão

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos, tendo lavrado a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri,

Presidente:

1.º Vogal efetivo:

2.º Vogal efetivo:

Maria da Graça Gomes Igreja (Diretora do Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana, designada em regime de substituição)	Ângelo Machado Barroso Técnico Superior do Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana	Paulo Alexandre Dias dos Santos (Coordenador do Departamento de Recursos Humanos, designado em regime de substituição)
---	---	---

ANEXOS:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS – REF.º A e B

II – BIBLIOGRAFIA - REF.º A e B

III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IV – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Anexo I – Perfil de competências – Ref.^a A e B

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

CARREIRA: Técnico Superior

**Licenciatura: áreas de formação CNAEF de Estatística,
Matemática ou Matemática e Estatística**

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

DATA: 25/01/2022

A - ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

A 1 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO da Ref.ª A

Entidade: Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

NIPC: 501460888

Telefone geral: 217231500

Morada: Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5

Localidade: Porto

Código Postal: 1099-019

A 2 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO da Ref.ª B

Entidade: Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

NIPC: 501460888

Telefone geral: 217231500

Morada: Rua D. Manuel II, n.º 296, 6.º

Localidade: Porto

Código Postal: 4050-334

A 3 - DADOS DO INTERLOCUTOR

Nome: Paulo Santos

Cargo/Categoria: Coordenador do Departamento de Recursos Humanos

Telefone: 217231500 **E-mail:** pconcurasal@ihru.pt

A 4 - DADOS DOS POSTOS DE TRABALHO

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Área de atividade: Estatística e Matemática

Habilitações literárias e conteúdo funcional – Ref.ª A e B

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura nas áreas de formação CNAEF de Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística	Ref.ª A: 1 Ref.ª B: 1

Objetivos da função

Acompanhar a evolução do mercado do imobiliário, da habitação e arrendamento e da reabilitação urbana; Apoiar e elaborar relatórios com vista à avaliação e monitorização da implementação das políticas públicas geridas pelo IHRU, I.P.

Atividades associadas ao exercício da função

Participar no desenho e planeamento dos processos de recolha, gestão e integração de dados das operações estatísticas provenientes de inquéritos e de dados administrativos; Investigar, conceber, e desenvolver as metodologias mais adequadas à produção e difusão de estatísticas, garantindo o rigor técnico e o respeito pelo segredo estatístico; Definir, calcular e apurar indicadores estatísticos; Elaborar estudos e relatórios de suporte à análise, edição e tratamento dos dados enquanto instrumento de apoio às políticas públicas; Produzir, organizar e manter atualizadas bases de dados de informação estatística, respeitando as normas legais relativas à análise e produção estatística.

Relacionamentos institucionais – Ref.ª A e B

Interlocutores habituais	Tipo de contactos
Colegas	Informar
Superiores	Comunicar em público
Serviços	Representar a organização
Entidades	Cooperar em equipas de trabalho
Organismos internacionais	
Público em geral	

Competências Comportamentais e Aptidões – Ref.ª A e B

Competências Comportamentais	Aptidões
Orientação para o Serviço Público	Raciocínio lógico
Orientação para Resultados	Raciocínio crítico verbal
Orientação para a mudança e inovação	Raciocínio crítico numérico
Planeamento e Organização	Atenção concentrada
Análise da informação e sentido crítico	Boa compreensão verbal e escrita
Relacionamento Interpessoal e Comunicação	
Trabalho em Equipa e Cooperação	
Iniciativa e Autonomia	
Responsabilidade e compromisso com serviço	
Representação e Colaboração Institucional	

Caracterização do local e horário de trabalho

Localização Ref.ª A	Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5, 1099-019
Concelho Ref.ª A	Lisboa
Localização Ref.ª B	Rua D. Manuel II, n.º 296, 6.º, 4050-334
Concelho Ref.ª B	Porto

Tipificação do espaço de exercício de atividade	Em gabinete e no exterior
Horário de trabalho	Flexível

B - EXPERIÊNCIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL – Ref.ª A e B

Habilitações Académicas

- Nível habilitacional: Licenciatura
- Área de formação: Estatística, Matemática ou Matemática e Estatística

Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas	Recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios.
--	---

Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas	Estatística e Matemática; Sistemas de gestão de bases de dados; Sistemas de informação geográfica; Sistemas de georreferênciação; Sistemas de análise estatística e Business Intelligence.
---	--

Anexo II – Bibliografia

Livros / Monografias, entre outros, aplicáveis às Ref.ªs A e B:

- Bento Murteira, Marília Antunes (2012) Probabilidades e Estatística, Vols I e II, Escolar Editora.
- Andrew Hill, Maria Manuela Magalhães Hill (2008), Investigação por Questionário, 2ª Ed, Edições Sílabo.
- Elizabeth Reis, Raúl Moreira (1993), Pesquisa de Mercados, Sílabo Gestão, 1.ª Edição.
- Bento Murteira, Carlos Silva Ribeiro, João Andrade e Silva, Carlos Pimenta, Filomena Pimenta (2012), Introdução à Estatística, 3ª edição, Escolar Editora.
- Douglas C Montgomery, George C Runger (2003) Applied Probability and Statistics for Engineers, John Wiley and Sons.
- David Moore, George McCabe and Bruce Craig (2009). Introduction to the Practice of Statistics, H Freeman and Company.

Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para recrutamento de Técnico Superior:

NOME:

Ref.^a :

Parâmetro: Habilitação (HAB)

Grau	Área	Valoração da habilitação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Desempenho de funções técnicas em pelo menos 2 das seguintes áreas : de recolha e tratamento de dados estatísticos; desenho e desenvolvimento de metodologias para à produção e difusão de estatísticas; definição, cálculo e apuramento de indicadores estatísticos; elaboração de estudos e relatórios	Mais de 6 anos	
	Mais de 5 e até 6 anos	
	Mais de 4 e até 5 anos	
	Mais de 3 e até 4 anos	
	Mais de 2 e até 3 anos	
	Menos de 2 anos	
	Sem	
Valoração da Experiência Profissional		

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Pontuação
Valoração da Formação profissional	

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ciclo avaliativo	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração da Avaliação de Desempenho	

Classificação Final	
----------------------------	--

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HAB + 40\% EP + 25\% FP + 10\% AD$$

Na qual:

AC – Avaliação curricular

HAB – Habilitação académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação profissional

AD – Avaliação de desempenho

Anexo IV – Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL - EPS

Procedimento concursal para recrutamento de Técnico Superior

NOME:

DATA DA ENTREVISTA:

HORA DA ENTREVISTA:

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Qualitativa
	Nota Presidente (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente)	Nota Vogal 1 (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente)	Nota Vogal 2 (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente)	Nota final (Votação nominal por maioria)	Classificação na escala de 0 a 20 Valores (4, 8, 12, 16, 20)
Experiência profissional (EP)					
Capacidade de Comunicação (CC)					
Relacionamento interpessoal (RI)					
Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)					

Temas abordados:

Fundamentação relativa à EPS:

A classificação final da entrevista resulta da média aritmética simples dos valores obtidos pelo candidato, em cada um dos três fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP+CC+RI}{3}$$

Presidente do Júri

Sendo que:

- EP – Experiência profissional
- CC – Capacidade de comunicação
- RI – Relacionamento interpessoal

1.º Vogal

2.º Vogal