



Instituto da Habitação  
e da Reabilitação Urbana

## ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, para o preenchimento de 10 (dez) postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico, 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

<b>1. LOCAL, DATA E OBJETIVO DA REUNIÃO DO JÚRI .....</b>	<b>3</b>
<b>2. REQUISITOS DE ADMISSÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ESCOLHA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>4. PERFIL DE COMPETÊNCIAS.....</b>	<b>4</b>
<b>5. FASEAMENTO DA UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>6. MÉTODOS DE SELEÇÃO .....</b>	<b>5</b>
6.1. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS .....	5
6.1.1. Prova de Conhecimentos (PC).....	5
6.1.2. Avaliação Psicológica (AP).....	6
6.1.3. Avaliação Curricular (AC).....	7
6.1.3.1. Nível Habilitacional (HAB) .....	7
6.1.3.2. Experiência Profissional (EP) .....	7
6.1.3.3. Formação Profissional (FP).....	9
6.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD).....	10
6.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) .....	10
6.2. MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO.....	10
6.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).....	10
6.3. FÓRMULAS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL.....	12
6.4. DESEMPATE .....	13
<b>7. CONCLUSÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS .....</b>	<b>15</b>
<b>ANEXO II – BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR .....</b>	<b>22</b>
<b>ANEXO IV – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO.....</b>	<b>24</b>

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA O PREENCHIMENTO DE 10 (DEZ) POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, 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 10 de março de 2022, por videoconferência, pelas 16:00 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores com vista ao preenchimento de 10 (dez) postos de trabalho infra discriminados, na carreira e categoria de Assistente Técnico, previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal do IHRU I.P.

- 10 (dez) postos de trabalho de Assistente Técnico, em Lisboa.

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

- 1 – **Presidente** – Ricardo Ferreira Alves de Seabra, Dirigente intermédio de 2.º grau, na qualidade de Coordenador do Departamento de Controlo de Gestão;
- 2 – **1.º Vogal efetivo** – Wilma Maria Versteeg, Técnica Superior do Departamento de Programas de Apoio do Sul;
- 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, em regime de substituição.

A reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, 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 também requisito de admissão a titularidade do 12.º ano de escolaridade, identificada no perfil de competências constante do **Anexo I**.

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, para ensino superior, e, de acordo o Decreto-Lei n.º 227/2005, de 28 de

dezembro, com a Portaria n.º 699/2006, de 12 de julho, e Portaria n.º 224/2006, de 8 de março, para o ensino secundário.

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.º 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 caracterizadoras 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, 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, face à manifesta escassez de recursos humanos no IHRU, I. P., 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., e à particular celeridade do 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, que se proceda, num primeiro momento, à aplicação à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular, consoante os casos) e a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos, por ordem decrescente de classificação e respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à total satisfação das necessidades, dos quais 4 serão candidatos portadores de deficiência, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

## 6. Métodos de seleção

### 6.1. Métodos de seleção obrigatórios

#### 6.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

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 (Cf. n.º 2 do art.º 5.º da mesma Portaria) e partilhará das seguintes características:

- Terá natureza teórica, revestirá forma escrita e será de realização individual, em suporte de papel;
- Terá duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem 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 0,156 valores;
- A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa pergunta;
- Será permitida consulta da legislação indicada na bibliografia;
- Nos termos do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será garantido o anonimato na correção da prova de conhecimentos;

- No decorrer da prova 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 incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências das funções associadas aos postos de trabalho colocados a concurso, designadamente:
  - Constituição da República Portuguesa;
  - Lei-Quadro dos Institutos Públicos;
  - Código do Procedimento Administrativo;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
  - Código do Trabalho;
  - Orgânica e Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.;
  - Avaliação de Desempenho na Administração Pública.

A bibliografia recomendada para o presente procedimento concursal é a que consta do **Anexo II** à presente ata, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos.

Mais determina 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 depois 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 (AP)

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, propor-se-á superiormente que a mesma seja efetuada 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, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

### 6.1.3.Avaliação Curricular (AC)

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 supra citada 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:

$$AC = 20\% HAB + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Nível Habilitacional

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Assim, para cada parâmetro em avaliação na avaliação curricular proceder-se-á nos termos infra elencados.

#### 6.1.3.1.Nível Habilitacional (HAB)

Neste parâmetro da avaliação curricular será valorizado o nível habilitacional detido pelo candidato.

Os critérios de pontuação para o elemento de avaliação em apreço são os seguintes:

Nível Habilitacional	Pontuação
12.º ano de escolaridade ou a sua equiparação	16 Valores
Nível habilitacional superior ao exigido	20 Valores

#### 6.1.3.2.Experiência Profissional (EP)

Neste parâmetro da avaliação curricular será considerado o desempenho de funções técnicas nas áreas profissionais com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao(s) posto(s) 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
<p><b>Mais de 10 anos</b> de desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.</p>	<b>20 Valores</b>
<p><b>Entre 8 e 10 anos</b> de desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.</p>	<b>18 valores</b>
<p><b>Entre 6 e 7 anos</b> de desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.</p>	<b>16 valores</b>
<p><b>Entre 4 e 5 anos</b> de desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.</p>	<b>14 Valores</b>
<p><b>Entre 1 e 3 anos</b> de desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.</p>	<b>12 Valores</b>
<p><b>Menos de 1 ano</b> de desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.</p>	<b>10 Valores</b>
<p><b>Sem desempenho</b> de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de complexidade (grau de complexidade 2) em <b>pelo menos duas</b> das áreas nesta tabela supra mencionadas.</p>	<b>0 Valores</b>

### 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.

Quando 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 na mesma são os seguintes:

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional <b>superior a 120 horas</b> em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Organização administrativa; Código do procedimento administrativo; Acolhimento e atendimento ao público; Organização do trabalho e do tempo; Gestão de stress e resiliência a contrariedades.	<b>16 valores</b>
Com formação profissional <b>entre 71 horas e 120 horas</b> em pelo menos três das seguintes áreas: Organização administrativa; Código do procedimento administrativo; Acolhimento e atendimento ao público; Organização do trabalho e do tempo; Gestão de stress e resiliência a contrariedades.	<b>14 valores</b>
Com formação profissional <b>entre 31 horas e 70 horas</b> em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Organização administrativa; Código do procedimento administrativo; Acolhimento e atendimento ao público; Organização do trabalho e do tempo; Gestão de stress e resiliência a contrariedades.	<b>12 valores</b>
Com formação profissional <b>entre 16 horas e 30 horas</b> em <b>pelo menos três</b> das seguintes áreas: Organização administrativa; Código do procedimento administrativo; Acolhimento e atendimento ao público; Organização do trabalho e do tempo; Gestão de stress e resiliência a contrariedades.	<b>10 valores</b>
Com formação profissional <b>até 15 horas</b> em pelo menos três das seguintes áreas: Organização administrativa; Código do procedimento administrativo; Acolhimento e atendimento ao público; Organização do trabalho e do tempo; Gestão de stress e resiliência a contrariedades.	<b>8 valores</b>
<b>Sem formação profissional</b> em <b>pelo menos quatro</b> das áreas nesta tabela supra mencionadas e formação <b>inferior a 30 horas</b> na área da informática na ótica do utilizador (processamento de texto, folha de cálculo, correio eletrónico e base de dados).	<b>0 valores</b>
Formação profissional <b>igual ou superior a 30 horas</b> na área da informática na ótica do utilizador (processamento de texto, folha de cálculo, correio eletrónico e base de dados).	<b>+ 4 Valores</b>

#### 6.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)

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

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média dos últimos 2 ciclos de avaliação (1 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 (EPS)

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 Assistente Técnico e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia <b>ELEVADA</b> qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	20 Valores
Bom	Evidencia <b>BOA</b> qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	16 Valores
Suficiente	Evidencia <b>SUFICIENTE</b> qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	12 Valores
Reduzido	Evidencia <b>REDUZIDA</b> qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia <b>INSUFICIENTE</b> qualidade da experiência profissional em atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	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 <b>ELEVADA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 Valores
Bom	Demonstra <b>BOA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 Valores
Suficiente	Demonstra <b>SUFICIENTE</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12 Valores
Reduzido	Demonstra <b>REDUZIDA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	8 Valores
Insuficiente	Demonstra <b>INSUFICIENTE</b> capacidade 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 <b>ELEVADO</b> 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 <b>BOM</b> 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 <b>SUFICIENTE</b> de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 Valores
Reduzido	Evidencia nível <b>REDUZIDO</b> 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 <b>INSUFICIENTE</b> 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:

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

#### 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:

- Nível habilitacional mais elevado;
- Nota mais elevada da habilitação;
- Classificação da entrevista profissional de seleção mais elevada;
- Classificação na prova de conhecimentos ou avaliação curricular mais elevada;
- Classificação na avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências mais elevada.

## 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:**

---

Ricardo Ferreira Alves de Seabra  
(Coordenador do Departamento de  
Controlo de Gestão)

Wilma Maria Versteeg  
(Técnica Superior do Departamento de  
Programas de Apoio do Sul)

Paulo Alexandre Dias dos Santos  
(Coordenador do Departamento de  
Recursos Humanos, em regime de  
substituição)

---

**ANEXOS:**

**I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

**II – BIBLIOGRAFIA**

**III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

**IV – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

## Anexo I – Perfil de competências

## PERFIL DE COMPETÊNCIAS

**CARREIRA: Assistente Técnico**

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

## A - ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

### A 1 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

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

**NIPC:** 501460888

**Telefone geral:** 217231500

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

**Localidade:** Lisboa

**Código Postal:** 1099-019

### A 2 - DADOS DO INTERLOCUTOR

**Nome:** Paulo Santos

**Cargo/Categoria:** Coordenador do Departamento de Recursos Humanos

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

### A 3 - DADOS DOS POSTOS DE TRABALHO

**Carreira:** Assistente Técnico

**Categoria:** Assistente Técnico

#### Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
12.º ano de escolaridade	10

#### Objetivos da função

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

#### Relacionamentos institucionais

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

### Competências Comportamentais e Aptidões

Competências Comportamentais	Aptidões
Orientação para o Serviço Público	Raciocínio lógico
Realização e orientação para Resultados	Análise crítica de informação verbal
Conhecimentos e Experiência	Atenção concentrada
Adaptação e melhoria contínua	Atenção ao detalhe
Trabalho de Equipa e Cooperação	Boa compreensão verbal e escrita
Relacionamento Interpessoal	
Organização e método de trabalho	
Análise da informação e sentido crítico	
Iniciativa e Autonomia	
Responsabilidade e compromisso com serviço	
Tolerância à pressão e contrariedades	

### Caracterização do local e horário de trabalho

Localização	Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5
Concelho	Lisboa
Tipificação do espaço de exercício de atividade	Em gabinete
	No exterior
Horário de trabalho	Flexível

## B - EXPERIÊNCIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas	Atendimento ao público; Análise e instrução de processos administrativos; Gestão e arquivo de correspondência; Inserção e gestão de informação em base de dados e processamento de texto.
--	---

### Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas	Organização administrativa; Código do procedimento administrativo; Acolhimento e atendimento ao público; Organização do trabalho e do tempo; Gestão de stress e resiliência a contrariedades ;Informática na ótica do utilizador.
---	---



## Anexo II – Bibliografia

**Legislação:**

<b>Título</b>	<b>Diploma legal</b>
<b>Constituição da República Portuguesa</b>	Decreto de 10 de Abril de 1976, na redação atual
<b>Código do Procedimento Administrativo</b>	Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual
<b>Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública</b>	Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual
<b>Lei Orgânica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.</b>	Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho e Decreto-Lei n.º 81/2020, este na alteração introduzida pela Lei n.º 12/2021, de 10 de março
<b>Criação das Unidades Orgânicas de 2º Nível do IHRU, I.P.</b>	Deliberação n.º 926/2021, publicada no DR 2ª série n.º 172, de 3 de setembro de 2021
<b>Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P</b>	Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio
<b>Lei Quadro dos Institutos Públicos</b>	Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na redação atual
<b>Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</b>	Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual
<b>Código do Trabalho</b>	Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na redação atual

## Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Procedimento concursal para recrutamento de Assistente Técnico:

NOME:

Ref.<sup>a</sup> :

**Parâmetro: Nível Habilitacional (HAB)**

Grau	Área	Valoração da habilitação

**Parâmetro: Experiência Profissional (EP)**

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
<b>Valoração da Experiência Profissional</b>		

**Parâmetro: Formação Profissional (FP)**

Descrição da formação	Pontuação	
<b>Valoração da Formação profissional</b>		

**Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)**

Ciclo avaliativo	Avaliação Quantitativa
<b>Média</b>	
<b>Valoração da Avaliação de Desempenho</b>	

<b>Classificação Final</b>	
----------------------------	--

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

$$AC = 20\% HAB + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Na qual:

- AC – Avaliação Curricular
- HAB – Nível Habilitacional
- 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 Assistente Técnico

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)					
<b>Valoração Final da Entrevista</b> (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

---

1.º Vogal

---

2.º Vogal

---

Sendo que:

EP – Experiência profissional

CC – Capacidade de comunicação

RI – Relacionamento interpessoal