



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, para o preenchimento de 9 (nove) 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.....	4
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>	6
6.1.3. <i>Avaliação Curricular</i>	7
6.1.3.1. <i>Habilitação Académica (HAB)</i>	7
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>	11
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	13
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 9 (nove) 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 5 de abril de 2022, por videoconferência, pelas 15:00 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores para o preenchimento dos postos de trabalho infra discriminados, na carreira e categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do IHRU, I.P.:

- 9 (nove) postos de trabalho em Lisboa, com Licenciatura em Engenharia Civil (área de educação e formação: Construção Civil e Engenharia Civil, de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) e inscrição válida e efetiva na ordem dos Engenheiros ou na ordem dos Engenheiros Técnicos.

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** – Paulo Jorge Alves dos Reis, Dirigente intermédio de 1.º grau, na qualidade de Diretor da Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário, em regime de substituição;
- 2 – **1.º Vogal efetivo** – Paulo Jorge Modesto Pinto, Técnico Superior do Departamento de Promoção e Reabilitação do Sul;
- 3 – **2.º Vogal efetivo** – Maria Teresa Leal Ferreira, Dirigente intermédio de 1.º grau, na qualidade de Diretora da Direção de Administração e Recursos Humanos.

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** à presente Ata, da qual faz parte integrante, designadamente, a Licenciatura em Engenharia Civil.

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, 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, 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 36 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

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 (cf. 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 observará as 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, previamente, condições especiais para a sua realização;
- Compôr-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;
- Será permitida consulta da legislação não anotada indicada na bibliografia;
- 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 incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências das funções associadas ao posto de trabalho colocado a concurso, designadamente:
 - Contratação pública;
 - Lei de Bases da Habitação e programas de apoio ao acesso à habitação;
 - Habitação a Custos Controlados;
 - Regime jurídico da edificação e da urbanização;
 - Regulamento Geral das Edificações Urbanas;
 - Regime aplicável à Reabilitação de Edifícios ou Frações autónomas;
 - Regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial
 - Acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada em edifícios habitacionais existentes;
 - Regime Jurídico da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem Público, Via Pública e Edifícios Habitacionais;
 - Código do Procedimento Administrativo;
 - Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo;
 - Regime jurídico da reabilitação urbana.

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 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 (cf. 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 (cf. 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 (cf. 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 (cf. 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:

$$AC = 20\% HAB + 45\% EP + 25\% FP + 10\% AD$$

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, proceder-se-á nos termos infra elencados.

6.1.3.1.Habilitação 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
Licenciatura em Engenharia Civil	16 Valores
Mestrado em Engenharia Civil	18 Valores
Doutoramento em Engenharia Civil	20 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
<p>Mais de 10 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.</p>	20 Valores
<p>Mais de 8 até 10 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.</p>	18 Valores
<p>Mais de 6 até 8 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.</p>	16 Valores

<p>Mais de 4 até 6 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas:</p> <p>Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.</p>	14 Valores
<p>Mais de 2 até 4 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas:</p> <p>Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.</p>	12 Valores
<p>Menos de 2 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas:</p> <p>Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.</p>	10 Valores
<p>Sem desempenho de funções técnicas em pelo menos quatro das áreas nesta tabela supra mencionadas.</p>	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 de engenharia civil	16 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de engenharia civil	14 valores
Com formação profissional entre 31 horas e 70 horas na área de engenharia civil	12 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 30 horas na área de engenharia civil	10 valores
Com formação profissional até 15 horas na área de engenharia civil	8 valores
Sem formação profissional na área da engenharia civil e com formação profissional inferior a 30 horas , em pelo menos 2 das seguintes áreas: Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação Pública	0 valores
Formação profissional igual ou superior a 30 horas em pelo menos 2 das seguintes áreas: Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação Pública	+ 4 Valores

6.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação do desempenho visa avaliar o mérito do trabalhador revelado na execução das suas tarefas e respetiva produtividade. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

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 (cf. 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 integrada na 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 (cf. 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. 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 (cf. 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**), (cf. 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 (cf. 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
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 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

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
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 estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 Valores
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 (cf. 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:

- Grau académico mais elevado;
- Nota de licenciatura/mestrado integrado mais elevada;
- 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;
- Antiguidade da licenciatura/metrado 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:

Paulo Jorge Alves dos Reis (Diretor da Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário, em regime de substituição)	Paulo Jorge Modesto Pinto (Técnico Superior do Departamento de Promoção e Reabilitação do Sul)	Maria Teresa Leal Ferreira (Diretora da Direção de Administração e Recursos Humanos)
--	--	--

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: Técnico Superior

Licenciatura: Engenharia Civil

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: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Área de atividade: Engenharia Civil

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura em Engenharia Civil	9

Título profissional/ Requisitos especiais

Inscrição válida e efetiva na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos

Objetivos da função

Avaliar e verificar a conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhar a sua execução; Contribuir para a disponibilização de fogos pelo IHRU no cumprimento dos programas de oferta pública de habitação para arrendamento a preços acessíveis, através da reabilitação de imóveis e da construção de novas habitações; Exercer funções no âmbito da conservação, manutenção e a reabilitação do património imobiliário do IHRU, I. P.; Coordenar e elaborar projetos de obras de conservação, de manutenção e de reabilitação de património imobiliário; Promover a elaboração de candidaturas a apoios financeiros para a construção, conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário do IHRU, I. P.

Atividades associadas ao exercício da função

Prestar esclarecimentos sobre os programas de apoio à promoção habitacional e reabilitação urbana; Acompanhar a execução física dos projetos e implementar metodologias e procedimentos para avaliação técnica de projetos; Avaliar as oportunidades de promoção de novos empreendimentos; Analisar a viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e de construção de imóveis; Analisar, avaliar e propor as necessárias e adequadas intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário do IHRU; Instruir propostas relativas a procedimentos de contratação pública destinadas à formação de contratos de prestações de serviços e de empreitadas de obras públicas; Elaborar projetos, acompanhar e fiscalizar a execução das intervenções e proceder à gestão dos respetivos contratos; Instruir, acompanhar e participar da gestão de candidaturas a fundos comunitários; Elaborar planos de financiamento de intervenções de reabilitação e de construção de imóveis; Elaborar pareceres no domínio da reabilitação urbana e do ordenamento do território; Promover as atividades de aquisição, loteamento, urbanização e gestão de terrenos, propondo soluções nesse domínio.

Relacionamentos institucionais

Interlocutores habituais	Tipo de contactos
Colegas	Informar
Superiores	Aconselhar
Serviços	Comunicar em público
Entidades	Representar a organização
Público em geral	Negociar/Persuadir
Arrendatários	Cooperar em equipas de trabalho
	Coordenar

Competências Comportamentais e Aptidões

Competências Comportamentais	Aptidões
Orientação para o Serviço Público	Raciocínio lógico
Orientação para Resultados	Raciocínio crítico verbal
Planeamento e Organização	Raciocínio crítico numérico
Análise da informação e sentido crítico	Atenção concentrada
Relacionamento Interpessoal e Comunicação	Boa compreensão verbal e escrita
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	Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5, 1099-019
Concelho	Lisboa
Tipificação do espaço de exercício de atividade	Em gabinete No exterior
Horário de trabalho	Flexível

B - EXPERIÊNCIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Habilitações Académicas

- Nível habilitacional: Licenciatura em Engenharia Civil
- Área de formação CNAEF: Construção Civil e Engenharia Civil

Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas	Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.
--	---

Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas	Engenharia civil; Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação pública.
---	--

Anexo II – Bibliografia

Legislação:

Título	Diploma legal
Código dos Contratos Públicos	Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual
Formulário de caderno de encargos relativo aos contratos e empreitadas de obras públicas	Portaria n.º 959/2009, de 21 de agosto
Habitação a Custos Controlados	Portaria n.º 65/2019, de 19 de fevereiro, alterada pela Portaria n.º 281/2021, de 3 de dezembro
Regime Jurídico da Edificação e Urbanização (RJUE)	Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual
Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU)	Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na redação atual
Regime aplicável à Reabilitação de Edifícios ou Frações Autónomas	Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho
Melhoria da acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada em edifícios habitacionais existentes	Portaria n.º 301/2019, de 12 de setembro
Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais	Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na redação atual
Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial	Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na redação atual
Conceitos técnicos nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo	Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro
Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo	Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na redação atual
Código do Procedimento Administrativo	Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual
Qualificação Profissional dos responsáveis por projetos e pela fiscalização e direção de obra	Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na redação atual
Regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços.	Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro
Regime jurídico que aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução	Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho
Regime jurídico da reabilitação urbana	Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação atual

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
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:

$$AC = 20\% HAB + 45\% EP + 25\% FP + 10\% AD$$

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

1.º Vogal

2.º Vogal

Sendo que:

EP – Experiência profissional

CC – Capacidade de comunicação

RI – Relacionamento interpessoal