



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO A CANDIDATOS COM E SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO PREVIAMENTE ESTABELECIDO, PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NO PORTO, NA ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DO INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA, I.P.

Índice

1. LOCAL, DATA E OBJETIVO DA REUNIÃO DO JÚRI	4
2. REQUISITOS DE ADMISSÃO	4
3. ESCOLHA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	5
4. PERFIL DE COMPETÊNCIAS.....	5
5. FASEAMENTO DA UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	6
6. MÉTODOS DE SELEÇÃO.....	6
6.1. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS	6
6.1.1. <i>Prova de Conhecimentos</i>	6
6.1.2. <i>Avaliação Psicológica</i>	7
6.1.3. <i>Avaliação Curricular</i>	8
6.1.3.1. <i>Habilitação Académica (HAB)</i>	8
6.1.3.2. <i>Experiência Profissional (EP)</i>	9
6.1.3.3. <i>Formação Profissional (FP)</i>	10
6.1.3.4. <i>Avaliação de Desempenho (AD)</i>	11
6.1.4. <i>Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)</i>	12
6.2. MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO.....	12
6.2.1. <i>Entrevista Profissional de Seleção</i>	12
6.3. FÓRMULAS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL.....	14
6.4. DESEMPATE	15
7. CONCLUSÃO	15
ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS	17
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	22
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	25
ANEXO IV – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO.....	27
ANEXO V – PROPOSTA DE AVISO DE ABERTURA (EXTRATO)	29
ANEXO VI – PROPOSTA DE AVISO DE ABERTURA (INTEGRAL)	31

1 **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA**
 2 **MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO,**
 3 **DESTINADO A CANDIDATOS COM E SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO PREVIAMENTE**
 4 **ESTABELECIDO, PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NO PORTO, NA ÁREA**
 5 **DE SERVIÇO SOCIAL, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, POSTO DE TRABALHO**
 6 **PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DO INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA**
 7 **REABILITAÇÃO URBANA, I.P.**

8 1. Local, data e objetivo da reunião do júri

9 No dia 29/11/2021, nas instalações do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P. (IHRU), no
 10 Porto, pelas 10:00 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de
 11 trabalhadores para o preenchimento do posto de trabalho infra discriminado, na carreira e categoria
 12 de Técnico Superior, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal do IHRU I.P.:

- 13 ▪ 1 (um) posto de trabalho na área de Serviço Social.

14 Estiveram presentes os membros do júri designados pela Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I.P.,
 15 Dra. Isabel Dias, através do Despacho n.º 4/PCD/2020, de 8 de setembro, alterado pelo Despacho n.º
 16 3/PCD/2021, de 9 de agosto, conforme a seguir identificados:

- 17 1 – **Presidente** – Ana Palmira Gaspar Albino de Campos Cruz, Dirigente intermédio de 2.º
 18 grau, na qualidade de Diretora da Direção de Gestão do Património Arrendado, em regime
 19 de substituição;
- 20 2 – **1.º Vogal efetivo** – Fernando Manuel Gonçalves Moreira, Dirigente intermédio de 2.º
 21 grau, na qualidade de Coordenador do Departamento de Gestão do Património
 22 Arrendado do Norte, em regime de substituição;
- 23 3 – **2.º Vogal efetivo** – Paulo Alexandre Dias dos Santos, Dirigente intermédio de 2.º grau, na
 24 qualidade de Coordenador do Departamento de Recursos Humanos, em regime de
 25 substituição.

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

29 2. Requisitos de Admissão

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

33 Constitui igualmente requisito de admissão a titularidade de grau académico de Licenciatura na área
 34 de formação identificada no perfil de competências constante do **Anexo I** à presente Ata, da qual faz
 35 parte integrante, designadamente, a Licenciatura em Serviço Social.

36 Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país
 37 estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo da
 38 obtenção do reconhecimento dessas habilitações em território nacional, de acordo com o Decreto-Lei

39 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
40 à data da candidatura.

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

43 Em conformidade com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de
44 30 de abril, com a redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, não serão
45 admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da
46 categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalhos no IHRU, I.P., idênticos
47 àqueles para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

48 3. Escolha dos métodos de seleção

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

51 i. **Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP)**, em conformidade com o
52 disposto no n.º 1 do artigo supramencionado, aplicados aos candidatos sem vínculo de
53 emprego público previamente estabelecido ou aos candidatos com vínculo de emprego
54 público previamente estabelecido que não se encontrem na situação enunciada no n.º 2
55 do art.º 36.º da LTFP;

56 ii. **Avaliação curricular (AC) entrevista de avaliação das competências (EAC)**, aplicados aos
57 candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade
58 caracterizados do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de
59 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição,
60 competência ou atividade (n.º 2 do art.º 36.º da LTFP), desde que não tenham sido
61 afastados pelos candidatos, através de declaração expressa no formulário de candidatura,
62 aplicando-se-lhes, nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos (**Prova**
63 **de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP)**).

64 O júri deliberou ainda aplicar a todos os candidatos o **método de seleção facultativo ou**
65 **complementar constituído pela entrevista profissional de seleção (EPS)**, previsto na alínea a) do n.º
66 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual.

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

71 4. Perfil de competências

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

75 5. Faseamento da utilização dos métodos de seleção

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

89 6. Métodos de seleção

90 6.1. Métodos de seleção obrigatórios

91 6.1.1. Prova de Conhecimentos

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

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

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

- 100 – Terá natureza teórica, revestirá forma escrita e será de realização individual, em
101 suporte de papel;
- 102 – Terá duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada até 30 minutos, para os
103 candidatos com deficiência comprovada que solicitarem, previamente, condições
104 especiais para a sua realização;
- 105 – Compor-se-á de um total de 32 perguntas de escolha múltipla de resposta única;
- 106 – Cada resposta certa será valorada em 0,625 valores;
- 107 – Cada resposta errada será descontada em 0 (zero) valores;
- 108 – A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 (zero)
109 valores;
- 110 – Será permitida consulta da legislação e impedida qualquer consulta da restante
111 bibliografia indicada;
- 112 – Nos termos do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, será
113 garantido do anonimato para efeitos de correção da prova de conhecimentos;

- 114 – No decorrer da prova de conhecimentos os candidatos não poderão, por quaisquer
 115 meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento
 116 concursal. Não será permitida a utilização de qualquer equipamento informático ou
 117 eletrónico. A violação destas regras implicará a anulação da prova de conhecimentos,
 118 atribuindo-se a classificação de 0 (zero) valores;
- 119 – A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica
 120 diretamente relacionados com as exigências das funções associadas ao posto de
 121 trabalho colocado a concurso, designadamente:
- Orgânica e Estatutos do IHRU, I.P.;
 - Instrumentos de atuação para uma Nova Geração de Políticas de Habitação, aprovados pela Resolução de Conselho de Ministros nº 50-A/2018, de 2 de maio;
 - Código Civil – Livro II, Título II, Capítulo IV “Locação”;
 - Novo Regime de Arrendamento Apoiado: gestão do património habitacional social e gestão de pedidos de habitação;
 - Arrendamento acessível;
 - Regime Jurídico do Maior Acompanhado;
 - Intervenção com Pessoas em situação de sem-abrigo;
 - Intervenção com Pessoas em situação de violência doméstica.

122

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

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

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

133 6.1.2. Avaliação Psicológica

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

138 A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: 1) em cada fase intermédia do método, através
 139 das menções classificativas Apto e Não Apto; 2) na última fase do método, para os candidatos que o
 140 tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis
 141 classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem,
 142 respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (cfr. n.º 3 do art.º 9.º da citada Portaria).
 143 Ficam eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método de avaliação
 144 psicológica as menções classificativas de “Reduzido” ou de “Insuficiente”.

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

Habilitação	Pontuação
Mestrado na(s) área(s) de Serviço Social	18 Valores
Licenciatura na(s) área(s) de Serviço Social	16 Valores

181

182 **6.1.3.2.Experiência Profissional (EP)**

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

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

188

Experiência Profissional	Pontuação
Mais de 11 anos (inclusive) de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	20 Valores
Entre 8 e 10 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	18 Valores
Entre 6 e 7 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	16 Valores
Entre 4 e 5 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	14 Valores
Entre 1 e 3 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social	12 Valores

com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	
Menos de 1 ano de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	10 Valores
Sem desempenho de funções técnicas em pelo menos três das áreas nesta tabela supra mencionadas.	0 Valores

189

190 **6.1.3.3. Formação Profissional (FP)**

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

195 Sempre que a duração das ações se encontre expressa em:

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

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

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

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 121 horas (inclusive) em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	16 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	14 valores
Com formação profissional entre 31 horas e 70 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação;	12 valores

Formação Profissional	Pontuação
violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	
Com formação profissional entre 16 horas e 30 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	10 valores
Com formação profissional até 15 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	8 valores
Sem formação profissional em qualquer uma das áreas nesta tabela supra mencionadas e formação inferior a 30 horas em áreas transversais à Administração Pública.	0 valores
Formação profissional igual ou superior a 30 horas em áreas transversais à Administração Pública ¹ .	+ 4 Valores

203

204

205 **6.1.3.4.Avaliação de Desempenho (AD)**

206 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 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

¹ São consideradas áreas de formação transversal as identificadas pelo Instituto Nacional de Administração, I.P.(INA) em:

<https://www.ina.pt/index.php/sobre-nos/o-ina/259-formacao/oferta-formativa/formacao-transversal/2515-formacao-transversal>.

207 No caso de candidato que se apresente apenas com um ciclo de avaliação de desempenho, aplica-se
208 a escala de pontuação nos termos acima referidos.

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

211 6.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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

215 Nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da mesma Portaria a entrevista de avaliação de competências é
216 avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos
217 quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Ficam eliminados
218 do procedimento os candidatos que obtenham neste método as menções classificativas de Reduzido
219 ou de Insuficiente.

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

221 Considerando a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a
222 sua aplicação, deliberou o júri propor superiormente a aquisição externa dos serviços por entidade
223 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-
224 A/2019, na redação atual.

225 6.2. Método de seleção facultativo

226 6.2.1. Entrevista Profissional de Seleção

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

231 Nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da citada Portaria a entrevista profissional de seleção é avaliada
232 segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais
233 correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Ficam eliminados do
234 procedimento os candidatos que obtenham neste método as menções classificativas de Reduzido ou
235 de Insuficiente.

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

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

242

$$243 \quad EPS = \frac{EP + CC + RI}{3}$$

244

245 O Parâmetro **experiência profissional (EP)** visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o
 246 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

247

248 O Parâmetro **capacidade de comunicação (CC)** visa avaliar a capacidade de comunicação, em termos
 249 de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre
 250 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

251

252 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 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

253

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

256 6.3.Fórmulas de Classificação Final

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

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

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

265

$$266 \quad \text{CF} = 45\% \text{ PC} + 25\% \text{ AP} + 30\% \text{ EPS}$$

267

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

270

$$271 \quad \text{CF} = 45\% \text{ AC} + 25\% \text{ EAC} + 30\% \text{ EPS}$$

272

273 **6.4. Desempate**

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

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

- 278 - Grau académico mais elevado;
- 279 - Nota de licenciatura mais elevada;
- 280 - Classificação na Entrevista Profissional de seleção mais elevada

281 À presente Ata anexa-se, também, a proposta de Aviso de abertura, por extrato, na 2.ª série do DR e
282 integral, na BEP, constantes do **Anexo V** e **Anexo VI**, à presente ata, respetivamente.

283 **7. Conclusão**

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

286

287 O Júri,

288

Presidente:

1.º Vogal efetivo:

2.º Vogal efetivo:

Ana Palmira Gaspar Albino de Campos Cruz (Diretora da Direção de Gestão do Património Arrendado, em regime de substituição)	Fernando Manuel Gonçalves Moreira (Coordenador do Departamento de Gestão do Património Arrendado do Norte, em regime de substituição)	Paulo Alexandre Dias dos Santos (Coordenador do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição)
---	--	---

289

ANEXOS:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

II – BIBLIOGRAFIA

III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IV – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

V – AVISO DE ABERTURA (EXTRATO), 2ª série, DR

VI – AVISO DE ABERTURA (INTEGRAL), BEP

Anexo I – Perfil de competências

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

CARREIRA: Técnico Superior

ÁREAS DE ATIVIDADE:

Serviço Social

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

DATA: 29/11/2021

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: Serviço Social

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura em Serviço Social	1

Objetivos da função

Garantir apoio técnico especializado na formulação de políticas públicas nas áreas de habitação e de ação social e promover a gestão do parque habitacional e dos equipamentos do IHRU, I.P..

Atividades associadas ao exercício da função

Analisar processos de moradores residentes em património habitacional, no contexto de contrato de arrendamento ou de ocupação irregular; Proceder à gestão corrente dos contratos de arrendamento; Promover a resolução de conflitos de vizinhança; Elaborar pareceres e propostas para resolução de casos sociais excecionais, promovendo a inclusão social; Desenvolver trabalho de campo em ação direta, particularmente em zonas consideradas problemáticas; Promover ou consolidar parcerias integradas, tais como plataformas de planeamento estratégico e de coordenação e otimização da intervenção social a nível

Atividades associadas ao exercício da função

individual e local; Promover e propor estudos, para melhor conhecimento do universo de intervenção e identificar respostas adequadas, em parceria com entidades externas com intervenção local, ou devidamente capacitadas; Participar em levantamentos de núcleos degradados, com estudo de diagnóstico social; Proceder à análise dos pedidos de apoio habitacional e atribuição de fogos de habitação social; Participar em grupos de trabalho para a elaboração de instrumentos de regulamentação, de apoio, e de consulta, nomeadamente, regulamentos e manuais de procedimentos, nas matérias de ação de social; Participar em grupos de trabalho para a criação e desenvolvimento de plataformas eletrónicas, direcionadas para as áreas de atuação social; Prestar assessoria técnica em matéria de ação social, de forma autónoma e responsável, e com enquadramento superior qualificado; Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; Construir e aplicar instrumentos para recolha, tratamento e análise de dados, produção estatística e elaboração de sondagens.

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

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	Rua D. Manuel II, n.º 296, 6.º
Concelho	Porto
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
- Área de formação: Serviço Social

Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas	gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.
--	--

Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas	Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo; população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).
---	--

Anexo II – Bibliografia

Livros / Monografias, entre outros:

- GUADALUPE, Sónia (2009). *Intervenção em Rede: Serviço Social, Sistémica e Redes de Suporte Social*. Imprensa Da Universidade De Coimbra, pp. 107-116.
- CARVALHO, Maria Irene de; PINTO, Carla, (2014). *Serviço Social – Teorias e Práticas*. Ed. Pactor, pp. 39-56.

Legislação:

Título	Diploma legal
Lei Orgânica do IHRU	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
Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.	Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio
Criação das Unidades Orgânicas de 2º Nível do IHRU, I.P.	Deliberação n.º 926/2021, publicada no DR 2ª série n.º 172, de 3 de setembro de 2021
Regime de renda condicionada	Lei n.º 80/2014, de 19 de dezembro
Regime de arrendamento apoiado	Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, na redação atual
Lei da condição de recursos	Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na redação atual
Código Civil, - Livro II, Título II, Capítulo IV “Locação”	Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na redação atual
Novo Regime do Arrendamento Urbano (NRAU)	Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, na redação atual
Regulamento de Acesso e Atribuição de Habitações do IHRU, I. P., em Regime de Arrendamento Apoiado	Regulamento n.º 84/2018, de 2 de fevereiro
Lei de Bases da Habitação	Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro
Regulamentação das normas da Lei de Bases da Habitação relativas à garantia de alternativa habitacional, ao direito legal de preferência e à fiscalização de condições de habitabilidade	Decreto-Lei n.º 89/2021, de 3 de novembro
Programa de Arrendamento Acessível	Decreto-Lei nº 68/2019, de 22 de maio, na redação atual
Regime especial dos contratos de seguro de arrendamento acessível	Decreto-Lei nº 69/2019, de 22 de maio
Regulamentação das disposições do Decreto-Lei nº 68/2019, de 22 de maio, relativas ao registo de candidatura ao Programa de Arrendamento Acessível	Portaria nº 175/2019, de 6 de junho
Regulamentação das disposições do Decreto-Lei nº 68/2019 de 22 de maio, relativas aos limites de renda aplicáveis no âmbito do Programa de Arrendamento Acessível	Portaria nº 176/2019, de 6 de junho

Título	Diploma legal
Regulamentação das disposições do Decreto-Lei n.º 68/2019 de 22 de maio, relativas à inscrição de alojamentos no Programa de Arrendamento Acessível	Portaria n.º 177/2019, de 6 de junho
Requisitos imperativos das várias garantias aplicáveis às garantias de seguro de Arrendamento Acessível	Portaria n.º 179/2019, de 7 de junho
Regime Jurídico do maior acompanhado	Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto
Rede Social	Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18 de novembro
Regulamenta a rede Social	Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na redação atual
Regime jurídico aplicável à prevenção e à assistência das suas vítimas	Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na redação atual
Estratégia Nacional para a Habitação (ENH)	Resolução do Conselho de Ministros n.º 48/2015, de 15 de julho
Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH)	Resolução de Conselho de Ministros n.º 50-A/2018, de 2 de maio
Estratégia Nacional Para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023	Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2017, de 25 de julho
Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)	Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio

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:

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

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 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

Anexo V – Proposta de Aviso de Abertura (Extrato)

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

Aviso (extrato) n.º [Click here to enter text.](#)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO A CANDIDATOS COM E SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO PREVIAMENTE ESTABELECIDO, PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NO PORTO, NA ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DO INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA, I.P.

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o artigo 11.º e com o artigo 18.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, torna-se público que, por meu despacho de [Click here to enter a date.](#), se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicitação do presente aviso, procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, no Porto, na área de Serviço Social, na carreira e categoria de Técnico Superior, com a exigência habilitacional de Licenciatura em Serviço Social, posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

A realização do presente procedimento foi autorizada pelo despacho n.º 431/2020/MEF, de 7 de julho, de Sua Exa. o Ministro de Estado e das Finanças, e pelo despacho de 10 de julho de 2020, de Sua Exa. o Secretário de Estado da Administração Pública, ao abrigo dos n.º 7 e 8 do artigo 30.º da LTFP.

Nos termos das disposições conjugadas do n.º 1, alínea b), e n.º 5, ambos, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, a publicação integral do presente procedimento concursal será realizada na BEP (www.bep.gov.pt), efetuando-se ainda a publicitação, por extrato, na página eletrónica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

As atas do respetivo procedimento concursal estarão disponíveis no endereço eletrónico www.ihru.pt/web/guest/recrutamento1, no menu Procedimentos Concurrais.

[Click here to enter a date.](#) - A Presidente do Conselho Diretivo, *Isabel Maria Martins Dias*.

Anexo VI – Proposta de Aviso de Abertura (Integral)

Infraestruturas e Habitação

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

Aviso Integral Formulário BEP [Click here to enter text.](#)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO A CANDIDATOS COM E SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO PREVIAMENTE ESTABELECIDO, PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, NO PORTO , NA ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL , NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR , POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DO INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA, I.P.

1 – Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º e com o artigo 18.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, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da presente data, procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, no Porto , na área de Serviço Social , na carreira e categoria de Técnico Superior , posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

2 – A realização do presente procedimento foi autorizada pelo despacho n.º 431/2020/MEF, de 7 de julho, de Sua Exa. o Ministro de Estado e das Finanças, e pelo despacho de 10 de julho de 2020, de Sua Exa. o Secretário de Estado da Administração Pública, ao abrigo dos n.º 7 e 8 do artigo 30.º da LTFP.

3 – Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, procedeu-se à realização do procedimento prévio, tendo sido emitida pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), enquanto entidade gestora da valorização profissional, a declaração prevista no n.º 1 do artigo 7.º da referida Portaria, que concluiu pela inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil pretendido.

4 – Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, declara-se não estarem constituídas no Instituto quaisquer reservas de recrutamento.

5 – Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, 30 de abril Lei n.º 25/2017, de 30 de abril e Código do Procedimento Administrativo, Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, Decreto-Lei n.º 29/2021, de 3 de fevereiro, todos na redação atual.

6 – Âmbito do recrutamento: o recrutamento é aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

7 – Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: o vínculo de emprego público a constituir é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

8 – Número de postos de trabalho a ocupar: 1 (um).

9 – Local de trabalho: Os trabalhadores recrutados irão desenvolver a sua atividade profissional nas instalações do IHRU, I.P., sitas na Rua D. Manuel II, n.º 296, 6.º, 4050-344 Porto, encontrando-se em qualquer circunstância adstritos às deslocações inerentes ao exercício das funções para que são contratados ou indispensáveis à sua formação profissional.

10 – Caracterização sumária dos postos de trabalho: os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de técnico superior, com o conteúdo funcional descrito no anexo referido no n.º 2 do art.º 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, designadamente: Garantir apoio técnico especializado na formulação de políticas públicas nas áreas de habitação e de ação social e promover a gestão do parque habitacional e dos equipamentos do IHRU, I.P.

11 – Nível habilitacional – Licenciatura;

11.1 – Não há lugar, no presente procedimento, à substituição da habilitação exigida por formação adequada ou experiência profissional.

12 – Determinação do posicionamento remuneratório: 1.205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito centimos) correspondente à 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única.

13 – Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

13.1 – Reunir os requisitos gerais, para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

13.2 – Ser titular do grau académico de Licenciatura em Serviço Social (área de educação e formação: Trabalho Social e Orientação, de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março).

14 – 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.

15 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no ponto 13, até à data limite da apresentação das respetivas candidaturas.

16 – Métodos de seleção:

a) Avaliação curricular(AC), entrevista de avaliação de competências(EAC) e entrevista profissional de seleção(EPS);

ou

b) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica(AP) e entrevista profissional de seleção (EPS).

16.1 – Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

16.2 – Prova de conhecimentos e avaliação psicológica – para os restantes candidatos.

16.3 – Os métodos referidos no ponto 16.1 podem ser afastados pelos candidatos que reúnam as condições para a sua aplicação, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 16.2, conforme disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

16.4 – O método de seleção complementar constituído por entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado a todos os candidatos.

17 – Valoração dos métodos de seleção:

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

17.2 – 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.

17.3 – 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: habilitação académica (HAB), experiência profissional (EP), formação profissional (FP), avaliação de desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

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

17.4 – 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.

17.5 – 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.

17.5.1 – A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os parâmetros Experiência Profissional (**EP**), Capacidade de Comunicação (**CC**) e Relacionamento Interpessoal (**RI**), sendo o resultado final deste método determinado pela média aritmética simples dos parâmetros em avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

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

17.6 – 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.

17.7 – 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 caráter eliminatório.

18 – Faseamento da utilização dos métodos de seleção: 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 do posto 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, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

19 – Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – a prova de conhecimentos terá características idênticas para todas as referências, designadamente:

- 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;
- 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;
- Será permitida consulta da legislação e impedida qualquer consulta da restante 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 incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências das funções associadas ao posto de trabalho colocado a concurso, designadamente:
 - Orgânica e Estatutos do IHRU, I.P.;
 - Instrumentos de atuação para uma Nova Geração de Políticas de Habitação, aprovados pela Resolução de Conselho de Ministros nº 50-A/2018, de 2 de maio;
 - Código Civil – Livro II, Título II, Capítulo IV “Locação”;
 - Novo Regime de Arrendamento Apoiado: gestão do património habitacional social e gestão de pedidos de habitação;
 - Arrendamento acessível;
 - Regime Jurídico do Maior Acompanhado;
 - Intervenção com Pessoas em situação de sem-abrigo;
 - Intervenção com Pessoas em situação de violência doméstica.

A bibliografia recomendada para o presente procedimento concursal é a que consta do **Anexo** ao presente aviso, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada, até à data da realização da prova de conhecimentos.

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos relativamente à hora referida na convocatória não poderão realizar o método de seleção.

20 – 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:

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

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.

20.1 – 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
Doutoramento na(s) área(s) de Serviço Social	20 Valores
Mestrado na(s) área(s) de Serviço Social	18 Valores
Licenciatura na(s) área(s) de Serviço Social	16 Valores

20.2 – 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 11 anos (inclusive) de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão	20 Valores

processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	
Entre 8 e 10 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	18 Valores
Entre 6 e 7 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	16 Valores
Entre 4 e 5 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	14 Valores
Entre 1 e 3 anos de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	12 Valores
Menos de 1 ano de desempenho de funções técnicas em pelo menos três das seguintes áreas: gestão do parque habitacional; planos de intervenção social; estudos socioeconómicos orientados para as respostas sociais; atendimento ao público; ação social com indivíduos e famílias; intervenção comunitária; ação social com grupos de risco e problemáticas específicas; organização e gestão processual; participação na execução de trabalhos de investigação na área social e/ou outras.	10 Valores
Sem desempenho de funções técnicas em pelo menos três das áreas nesta tabela supra mencionadas.	0 Valores

20.3 – 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 121 horas (inclusive) em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	16 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	14 valores
Com formação profissional entre 31 horas e 70 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	12 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 30 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	10 valores
Com formação profissional até 15 horas em pelo menos três das seguintes áreas: Políticas de habitação; Métodos e técnicas de investigação social; Temáticas relacionadas com problemáticas sociais, nomeadamente: habitação; violência doméstica; comportamentos aditivos; pessoas em situação de sem-abrigo: população migrante; desemprego; deficiência; saúde mental; envelhecimento; mediação familiar; pauperização; comportamentos desajustados com ou sem delinquência; Gestão de conflitos; Ferramentas do Office (Word, Excel, Outlook).	8 valores
Sem formação profissional em qualquer uma das áreas nesta tabela supra mencionadas e formação inferior a 30 horas em áreas transversais à Administração Pública.	0 valores
Formação profissional igual ou superior a 30 horas em áreas transversais à Administração Pública.	+ 4 Valores

20.4 – 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 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 um ciclo de avaliação de desempenho, aplica-se a escala de pontuação nos termos acima referidos.

21 – 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.

22 – 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.

23 – 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	DESCRITIVO	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

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
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 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

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
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

24 – Classificação Final dos candidatos: expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada, considerada até às centésimas, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante o candidato seja sujeito aos métodos de seleção previstos, respetivamente, no ponto 16.2 ou no ponto 16.1 e para todos os candidatos no ponto 16.4:

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

Ou

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

Em que:

CF – classificação final;

PC – prova de conhecimentos;

AP – avaliação psicológica;

AC – avaliação curricular;

EAC – entrevista de avaliação de competências;

EPS- entrevista profissional de seleção.

24.1 – Em caso de igualdade de classificação final, são aplicados os critérios de preferência previstos no artigo 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 mais elevada;
- Classificação na Entrevista Profissional de seleção mais elevada

25 – Formalização e entrega das candidaturas:

25.1 – Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, as candidaturas são formalizadas em suporte eletrónico, mediante o preenchimento de formulário de candidatura criado especificamente para o efeito, disponível em <https://inqueritos.ihru.pt/index.php/959218?lang=pt>

25.2 – Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel.

25.3 – A submissão eletrónica das candidaturas deverá ser acompanhada da seguinte documentação:

25.3.1 – Para todos os candidatos:

- a) Currículo profissional detalhado e atualizado, datado e assinado, dele devendo constar, para além de outros elementos julgados necessários, as habilitações literárias, a experiência profissional, designadamente as funções e atividades que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional dos postos de trabalho colocados a concurso, com indicação expressa das entidades promotoras, datas de realização e respetiva duração;
- b) Cópia(s) legíveis do(s) certificado(s) de habilitações literárias exigida(s) para admissão ao presente procedimento concursal, sob pena de exclusão.
Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, 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.
- c) Cópias legíveis dos comprovativos das ações de formação frequentadas relacionadas com, ou relevantes, para o desempenho de funções dos postos de trabalho a ocupar, obtidas nos últimos 5 anos.

25.3.2 – Os candidatos que sejam titulares de vínculo de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deverão, ainda, apresentar:

- a) Declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções ou a que pertence, devidamente autenticada e atualizada, com data posterior à do presente aviso, da qual conste, inequivocamente, a modalidade de relação jurídica de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição e nível remuneratórios detidos, com indicação do respetivo valor, a antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública, bem como as menções quantitativas e qualitativas das avaliações de desempenho relativas aos dois últimos biénios e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto;
- b) Declaração do conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções ou a que pertence, devidamente autenticada e atualizada, com data posterior à do presente aviso, da qual conste as atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal aprovado.

25.4 – Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, determina a exclusão dos candidatos do procedimento, salvo quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha ficado a dever a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas.

25.5 – O não preenchimento, ou o preenchimento incorreto, dos elementos relevantes do formulário de candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal. Serão excluídas as candidaturas que não satisfaçam, cumulativamente, os requisitos e formalidades apontados no presente aviso.

25.6 – Em conformidade com o n.º 4 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, quando o método de avaliação curricular seja utilizado no procedimento, assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

25.7 – A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal, nos termos do disposto no n.º 11 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual.

26 – Prazo para a apresentação da candidatura: o prazo para a apresentação da candidatura é de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicitação do presente aviso.

27 – Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

28 – Para efeitos do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico disponível em: <https://inqueritos.ihru.pt/index.php/794977?lang=pt>

29 – Composição do Júri – o júri será constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Ana Palmira Gaspar Albino de Campos Cruz, Dirigente intermédio de 2.º grau, na qualidade de Diretora da Direção de Gestão do Património Arrendado, em regime de substituição;

1.º vogal efetivo: Fernando Manuel Gonçalves Moreira, Dirigente intermédio de 2.º grau, na qualidade de Coordenador do Departamento de Gestão do Património Arrendado do Norte, em regime de substituição;

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;

1.º vogal suplente: Paula Cristina Teixeira da Silva Costa, Técnica Superior do Departamento de Gestão do Património Arrendado do Norte;

2.º vogal suplente: Elvira Maria Vilela da Silva, Técnica Superior do Departamento de Gestão do Património Arrendado do Norte.

30 – As atas do júri serão publicitadas na página eletrónica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P., em www.ihru.pt/web/guest/recrutamento1, no menu Procedimentos Concursais.

31 – Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P., e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.ihru.pt/web/guest/recrutamento1, sendo ainda publicitada por aviso publicado na 2ª série do Diário da República.

32 – Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual, o presente procedimento concursal é publicitado nos seguintes locais:

- a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

- b) Na Bolsa de Emprego Público, acessível em www.bep.gov.pt;
- c) Na página eletrónica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P., em www.ihru.pt/web/guest/recrutamento1, por extrato disponível para a consulta a partir da data da publicação na BEP.

33 – Igualdade de oportunidades: nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, faz-se menção de que em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

ANEXO – BIBLIOGRAFIA PARA REALIZAÇÃO DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Livros / Monografias, entre outros:

- GUADALUPE, Sónia (2009). *Intervenção em Rede: Serviço Social, Sistémica e Redes de Suporte Social*. Imprensa Da Universidade De Coimbra, pp. 107-116.
- CARVALHO, Maria Irene de; PINTO, Carla, (2014). *Serviço Social – Teorias e Práticas*. Ed. Pactor, pp. 39-56.

Legislação:

Título	Diploma legal
Lei Orgânica do IHRU	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
Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.	Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio
Criação das Unidades Orgânicas de 2º Nível do IHRU, I.P.	Deliberação n.º 926/2021, publicada no DR 2ª série n.º 172, de 3 de setembro de 2021
Regime de renda condicionada	Lei n.º 80/2014, de 19 de dezembro
Regime de arrendamento apoiado	Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, na redação atual
Lei da condição de recursos	Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na redação atual
Código Civil, - Livro II, Título II, Capítulo IV “Locação”	Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na redação atual
Novo Regime do Arrendamento Urbano (NRAU)	Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, na redação atual
Regulamento de Acesso e Atribuição de Habitações do IHRU, I. P., em Regime de Arrendamento Apoiado	Regulamento n.º 84/2018, de 2 de fevereiro

Título	Diploma legal
Lei de Bases da Habitação	Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro
Regulamentação das normas da Lei de Bases da Habitação relativas à garantia de alternativa habitacional, ao direito legal de preferência e à fiscalização de condições de habitabilidade	Decreto-Lei n.º 89/2021, de 3 de novembro
Programa de Arrendamento Acessível	Decreto-Lei nº 68/2019, de 22 de maio, na redação atual
Regime especial dos contratos de seguro de arrendamento acessível	Decreto-Lei nº 69/2019, de 22 de maio
Regulamentação das disposições do Decreto-Lei nº 68/2019, de 22 de maio, relativas ao registo de candidatura ao Programa de Arrendamento Acessível	Portaria nº 175/2019, de 6 de junho
Regulamentação das disposições do Decreto-Lei nº 68/2019 de 22 de maio, relativas aos limites de renda aplicáveis no âmbito do Programa de Arrendamento Acessível	Portaria nº 176/2019, de 6 de junho
Regulamentação das disposições do Decreto-Lei nº 68/2019 de 22 de maio, relativas à inscrição de alojamentos no Programa de Arrendamento Acessível	Portaria nº 177/2019, de 6 de junho
Requisitos imperativos das várias garantias aplicáveis às garantias de seguro de Arrendamento Acessível	Portaria n.º 179/2019, de 7 de junho
Regime Jurídico do maior acompanhado	Lei nº 49/2018, de 14 de agosto
Rede Social	Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18 de novembro
Regulamenta a rede Social	Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na redação atual
Regime jurídico aplicável à prevenção e à assistência das suas vítimas	Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na redação atual
Estratégia Nacional para a Habitação (ENH)	Resolução do Conselho de Ministros n.º 48/2015, de 15 de julho
Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH)	Resolução de Conselho de Ministros n.º 50-A/2018, de 2 de maio
Estratégia Nacional Para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023	Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2017, de 25 de julho
Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)	Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio