



**Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana**

ATA N.º 1

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

Índice

1. LOCAL, DATA E OBJETIVO DA REUNIÃO DO JÚRI	3
2. REQUISITOS DE ADMISSÃO	3
3. PERFIL DE COMPETÊNCIAS.....	4
4. MÉTODOS DE SELEÇÃO.....	4
4.1. DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	4
4.2. FASEAMENTO DA UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	4
4.3. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO.....	5
4.3.1. <i>Métodos de seleção obrigatórios</i>	5
4.3.1.1. Prova de Conhecimentos	5
4.3.1.2. Avaliação Psicológica	6
4.3.1.3. Avaliação Curricular	7
4.3.1.3.1. Habilitação Académica (HAB)	8
4.3.1.3.2. Experiência Profissional (EP).....	9
4.3.1.3.3. Formação Profissional (FP)	9
4.3.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)	10
4.3.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).....	10
4.3.2. <i>Métodos de seleção facultativos</i>	12
4.3.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).....	12
4.4. FÓRMULAS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL.....	13
4.5. DESEMPATE	13
5. NOTIFICAÇÕES.....	13
6. CONCLUSÃO	13
ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS	16
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	20
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	22
ANEXO IV – FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	24

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

1. Local, data e objetivo da reunião do júri

No dia 30 de março de 2023, na sede do Instituto, sita na Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5, 1099-019 Lisboa, pelas 14:30 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores para o preenchimento dos postos de trabalho infra indicados, na carreira e categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do IHRU I.P.:

- 2 (dois) postos de trabalho em Lisboa, com Licenciatura em Direito e inscrição como Advogado na Ordem dos Advogados.

Estiveram presentes os membros do júri designados pela Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I.P., Dra. Isabel Dias, através do Despacho n.º 06/PCD/2023, de 28 de março:

Presidente: Maria Olívia Guerra Mira, Diretora da Direção Jurídica, em regime de substituição;

Primeiro vogal: Filipe Alexandre da Silva Paula, Coordenador do Departamento de Contencioso, em regime de substituição;

Segundo vogal: Rúben Filipe de Sousa Coelho, Coordenador do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição.

A reunião teve como ordem de trabalhos:

- Definir os parâmetros e critérios de avaliação a considerar em cada método;
- Fixação da ponderação de cada método de seleção a utilizar e fórmula de classificação final.

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 em Direito, e a inscrição (suspensa ou em vigor) como Advogado na Ordem dos Advogados, conforme perfil de competências constante do **Anexo I** à presente Ata, da qual faz parte integrante.

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 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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. Perfil de competências

No cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 1 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

4. Métodos de seleção

4.1. Definição dos métodos de seleção

No presente procedimento concursal serão aplicados os seguintes **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) entrevista de avaliação das competências (EAC)**, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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 aos candidatos que realizaram a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, o **método de seleção facultativo entrevista de avaliação de competências (EAC)**, previsto no n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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. Conforme disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório.

4.2. Faseamento da utilização dos métodos de seleção

Por deliberação da 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 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

4.3. Critérios de avaliação dos métodos de seleção

4.3.1. Métodos de seleção obrigatórios

4.3.1.1. 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos dos n.ºs 1 e 5 respetivamente, do artigo 21.º da supracitada Portaria.

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 70% na classificação final (cf. n.º 4 do art.º 17.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;
- 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 0,125 valores;
- A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores;
- Será permitida consulta da legislação recomendada;
- Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 8 de setembro, será garantido o 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:
 - Constituição da República
 - Código do Procedimento Administrativo
 - Código Civil
 - Lei de Bases da Habitação
 - Lei-Quadro dos Institutos Públicos
 - Lei Orgânica do IHRU, I.P.
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
 - Estatuto da Ordem dos Advogados
 - Código do Processo Civil
 - Código de Processo nos Tribunais Administrativos
 - Código de Processo Penal
 - Código de Procedimento e de Processo Tributário
 - Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas
 - Regime Geral das Contraordenações
 - Regime do Arrendamento Apoiado para Habitação

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 até ao final do período de candidaturas.

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 de 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.

4.3.1.2. 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto” (cf. n.º 2 do art.º 21.º da citada Portaria). Ficam excluídos do procedimento os candidatos que obtenham neste método de seleção as menções classificativas de “Não Apto”.

Serão avaliadas as seguintes aptidões: Raciocínio lógico; Raciocínio crítico verbal; Raciocínio crítico numérico; Atenção concentrada.

Serão avaliadas as seguintes competências a que se encontram ancoradas os correspondentes comportamentos:

- Iniciativa, adaptação e melhoria contínua
 - Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.

- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- **Orientação para resultados**
 - Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
 - Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
 - Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
 - Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- **Trabalho de equipa e cooperação**
 - Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
 - Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
 - Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
 - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
- **Tolerância à pressão e contrariedades**
 - Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.
 - Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.
 - Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
 - Aceita as críticas e contrariedades.

Considerando a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, é, nos termos do n.º 2 do artigo 17, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, realizada preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, através de entidade especializada, quando se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

4.3.1.3. 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro), 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 1 do art.º 21.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 70% na classificação final (cf. n.º 4 do art.º 17.º da referida Portaria) e o seu resultado será determinado pela aplicação da seguinte fórmula, de que constam os parâmetros em avaliação:

$$AC = HAB 15\% + EP 50\% + FP 25\% + AD 10 \%$$

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.

4.3.1.3.1. 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	Valores
Licenciatura em Direito	10
Mestrado em Direito	15
Doutoramento em Direito	20
Licenciatura noutra área que não Direito	+ 1 valor
Mestrado noutra área que não Direito	+ 2 valores
Doutoramento noutra área que não Direito	+ 3 valores

Quando o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que um grau académico nas áreas relevantes para o procedimento concursal, será apenas considerado o grau mais elevado.

Quando o/a candidato/a seja detentor/a de habilitação académica de grau superior noutra área que não uma das relevantes para o procedimento concursal, esta será valorizada de acordo com o indicado na tabela supra, somando à valoração referente à habilitação de maior grau nas áreas relevantes, até ao máximo de 20 valores.

4.3.1.3.2.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 as seguintes:

Descrição da Experiência profissional	Valoração	Máximo
Desempenho de funções de advogado (jurista com representação em tribunal)	1 valor /ano	Até ao máximo de 10 valores
Desempenho de funções de jurista (sem representação em tribunal)	0,75 valores /ano	
Desempenho de funções dirigentes na área jurídica	1 valor /ano	Até ao máximo de 6 valores
Publicações na área jurídica (Civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência)	1 por título	Até ao máximo de 4 valores
Apresentações públicas ou curso de formação ministrados na área de direito (Civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência)	0,5 por apresentação	

Quando a valoração da experiência se reporte a períodos de tempo, nomeadamente a número de anos, apenas será observado o número de anos completos no desempenho das funções relevantes, não sendo contabilizados períodos inferiores àquela unidade.

4.3.1.3.3.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 10 anos, e demonstradas por diploma, certificado, declaração emitida por entidade idónea, 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 a aplicar são os seguintes:

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 120 horas na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	20 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	18 valores
Com formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	16 valores
Com formação profissional entre 21 horas e 35 horas na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	14 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 20 horas na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	12 valores
Com formação profissional até 15 horas na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	10 valores
Sem formação profissional na área de Direito civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência	0 valores

4.3.1.3.4.Avaliação de Desempenho (AD)

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

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média \geq 4,500	20 valores
Entre 4,000 e 4,499	18 valores
Entre 3,500 e 3,999	16 valores
Entre 3,000 e 3,499	14 valores
Entre 2,500 e 2,999	12 valores
Entre 2,000 e 2,499	10 valores
Média \leq 1,999	0 valores

Quando o/a candidato/a não tenha avaliação de desempenho por motivo que não lhe seja imputável, será considerado, para efeitos de cálculo da média, a nota quantitativa de 2,000. Quando a ausência de avaliação seja por motivo imputável ao trabalhador/a, será considerada a nota quantitativa 0,000 para cálculo da média.

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

4.3.1.4.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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do n.º 1 do art.º 21.º da mesma Portaria a entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A entrevista de avaliação de competências tem uma ponderação de 30 % na classificação final.

A entrevista de avaliação de competências incidirá sobre as competências **Planeamento e organização (PO)**, **Análise da informação e sentido crítico (AI)**, **Relacionamento interpessoal e Representação institucional (RI)**, e **Responsabilidade e compromisso com o serviço público (RS)**, sendo o resultado final deste método de seleção determinado pela média aritmética simples dos parâmetros em avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (PO + AI + RI + RS)$$

A competência **Planeamento e organização (PO)**, é a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades:

Comportamentos a avaliar para a competência Planeamento e organização	
Comportamento 1	Resolve com criatividade problemas não previstos.
Comportamento 2	Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
Comportamento 3	Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
Comportamento 4	Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

A competência **Análise de informação e sentido crítico (AI)**, é a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico:

Comportamentos a avaliar para a competência Análise de informação e sentido crítico	
Comportamento 1	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
Comportamento 2	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
Comportamento 3	Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
Comportamento 4	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

A competência **Relacionamento interpessoal e Representação institucional (RI)**, é a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, comunicando com eficácia, e representar o serviço ou a organização:

Comportamentos a avaliar para a competência Relacionamento interpessoal e Representação institucional	
Comportamento 1	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.

Comportamento 2	Trabalha com pessoas com diferentes características.
Comportamento 3	Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa.
Comportamento 4	Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas.

A competência **Responsabilidade e compromisso com o serviço público (RS)**, avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente, e integra no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público:

Comportamentos a avaliar para a competência Responsabilidade e compromisso com o serviço público	
Comportamento 1	Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
Comportamento 2	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
Comportamento 3	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
Comportamento 4	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.

Para cada uma das 4 competência os comportamentos são avaliados de acordo com a valoração apresentada:

Avaliação da cada competência	Valoração
Evidencia todos (4) os comportamentos	5
Evidencia 3 comportamentos	4
Evidencia 2 comportamentos	3
Evidencia 1 ou nenhum comportamento (não demonstra a competência)	0

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

4.3.2. Métodos de seleção facultativos

4.3.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências é um método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicar aos candidatos que vão realizar os métodos de seleção indicados na alínea i) do ponto 4.1 da presente ata.

Aos candidatos que realizarem este método de seleção facultativo, aplica-se tudo o que se encontra explanado no ponto 4.3.1.4, a saber:

- Escala de valoração da avaliação;
- Ponderação na classificação final;
- Competências onde incidirá a avaliação, sua valoração, e respetiva fórmula de cálculo.

4.4. 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 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

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:

$$\text{CF } 100\% = \text{PC } 70\% + \text{EAC } 30\%$$

- 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:

$$\text{CF } 100\% = \text{AC } 70\% + \text{EAC } 30\%$$

Em que: CF – Classificação final | PC – Prova de conhecimento | AC – Avaliação curricular | EAC – Entrevista de avaliação de competências

4.5. Desempate

Em caso de igualdade na classificação final, são aplicados os critérios de preferência previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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

- Grau académico mais elevado;
- Nota de licenciatura mais elevada;
- Nota de mestrado mais elevada;
- Classificação mais elevada na competência Responsabilidade e compromisso com o serviço público, avaliada em sede de entrevista de avaliação de competências;
- Classificação mais elevada na competência Relacionamento interpessoal e representação institucional, avaliada em sede de entrevista de avaliação de competências.

5. Notificações

Deliberou, o júri, solicitar ao Departamento de Recursos Humanos apoio na tramitação do procedimento, designadamente o envio das notificações previstas na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que sejam da sua competência.

6. Conclusão

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

O Júri,

Presidente:

1.º Vogal efetivo:

2.º Vogal efetivo:

Maria Olívia Guerra Mira
(Diretora da Direção Jurídica, em regime de substituição)

Filipe Alexandre da Silva Paula
(Coordenador do Departamento de Contencioso, em regime de substituição)

Rúben Filipe de Sousa Coelho
(Coordenador do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição)

ANEXOS:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

II – BIBLIOGRAFIA

III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IV – FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Anexo I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

CARREIRA: Técnico Superior

Licenciatura: Direito

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: Rui Morais

Cargo/Categoria: Técnico 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: Contencioso

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura em Direito	2

Título profissional/ Requisitos especiais

Inscrição como Advogado na Ordem dos Advogados

Objetivos da função

Garantir o exercício, quer no âmbito judicial, quer no âmbito extrajudicial, das atribuições conferidas ao Departamento de Contencioso.

Atividades associadas ao exercício da função

Prática de atos judiciais e extrajudiciais no âmbito de processos em fase de contencioso, designadamente a instrução, apresentação e acompanhamento de todo o tipo de ações ou procedimentos judiciais relacionados com a atividade do IHRU, IP.

Atividades associadas ao exercício da função

Prática de atos extrajudiciais no âmbito de processos em fase de contencioso, designadamente a instrução, apresentação e acompanhamento de processos de execução fiscal, de contraordenação ou outros de carácter análogo.

Realização de autenticações, certificações e reconhecimentos de assinaturas.

Elaboração de pareceres e informações respeitantes a quaisquer matérias relacionadas com as atribuições conferidas ao Departamento de Contencioso.

Intervenção em processos de sindicância, inquérito ou disciplinares .

Relacionamentos institucionais

Interlocutores habituais	Tipo de contactos
Colegas	Informar
Superiores	Representar a organização
Serviços	Negociar/Persuadir
Entidades	Cooperar em equipas de trabalho

Competências comportamentais e aptidões

Competências Comportamentais	Aptidões
Análise da informação es entido crítico	Raciocínio lógico
Iniciativa, adaptação e melhoria contínua	Raciocínio crítico verbal
Orientação para resultados	Raciocínio crítico numérico
Planeamento e organização	Atenção concentrada
Relacionamento interpessoal e representação institucional	
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	
Tolerância à pressão e contratiedades	
Trabalho de Equipa e Cooperação	

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 Direito

Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas

Desempenho de funções de advogado (jurista com representação em tribunal)

Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas

Direito Civil, administrativo, fiscal, penal ou insolvência

Anexo II – Bibliografia

Bibliografia - Legislação:

Título do diploma/obra	Diploma legal/obra
Constituição da República	Decreto de Aprovação da Constituição - Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10
Código do Procedimento Administrativo	Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro
Código Civil	Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro - (arts. 5.º a 13.º - Vigência, interpretação e aplicação da Lei / arts. 285.º a 294.º - Invalidez do negócio jurídico / 300.º a 327.º - Prescrição / 686.º a 732.º - Hipoteca / 1022.º a 1120.º - Locação)
Lei de Bases da Habitação	Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro
Lei-Quadro dos Institutos Públicos	Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro
Lei Orgânica do IHRU, I.P.	Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
Estatuto da Ordem dos Advogados	Lei n.º 145/2015, de 9 de setembro
Código do Processo Civil	Lei n.º 41/2013, de 26 de junho
Código de Processo nos Tribunais Administrativos	Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro
Código de Processo Penal	Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro
Código de Procedimento e de Processo Tributário	Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro - (arts. 148.º a 278.º - Execução fiscal)
Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas	Decreto-lei n.º 53/2004, de 18 de março
Regime Geral das Contraordenações	Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro
Regime do Arrendamento Apoiado para Habitação	Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro - (art. 17.º, n.º 3, art. 28.º e art. 35.º)

Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para recrutamento de Técnico Superior:

NOME:

Cód. oferta:

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	Duração	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:

$$AC = HAB 15\% + EP 50\% + FP 25\% + AD 10 \%$$

Na qual:

AC – Avaliação curricular

HAB – Habilitação académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação profissional

AD – Avaliação de desempenho

Anexo IV – Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL - EAC

Procedimento concursal para recrutamento de Técnico Superior

Nome candidato:

Cód. Candidatura:

Cód. Oferta:

Data da entrevista:

Hora da entrevista:

Competência	Comportamento	Evidência <i>(sim ou não)</i>	Valoração <i>(*)</i>
Competência 1	Comportamento 1.1		
	Comportamento 1.2		
	Comportamento 1.3		
	Comportamento 1.4		
Competência 2	Comportamento 2.1		
	Comportamento 2.2		
	Comportamento 2.3		
	Comportamento 2.4		
Competência 3	Comportamento 3.1		
	Comportamento 3.2		
	Comportamento 3.3		
	Comportamento 3.4		
Competência 4	Comportamento 4.1		
	Comportamento 4.2		
	Comportamento 4.3		
	Comportamento 4.4		

Classificação

(*)

Avaliação da cada competência	Valoração
Evidencia todos (4) os comportamentos	5
Evidencia 3 comportamentos	4
Evidencia 2 comportamentos	3
Evidencia 1 ou nenhum comportamento (não demonstra a competência)	0

Temas abordados:

Fundamentação da avaliação:

A classificação final da entrevista resulta da média aritmética simples dos valores obtidos pelo candidato, em cada uma das quatro competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4)$$

Presidente do Júri	1.º vogal	2.º vogal
--------------------	-----------	-----------