



**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).....	8
4.3.1.3.3. Formação Profissional (FP)	10
4.3.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)	12
4.3.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).....	12
4.3.2. <i>Métodos de seleção facultativos</i>	14
4.3.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).....	14
4.4. FÓRMULAS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL.....	14
4.5. DESEMPATE	15
5. NOTIFICAÇÕES.....	15
6. CONCLUSÃO	15
ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS	18
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	22
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	24
ANEXO IV – FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	26

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 19 de julho de 2023, na sede do Instituto, sita na Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5, 1099-019 Lisboa, pelas 12:00 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 Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças, de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Estiveram presentes os membros do júri designados pela Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I.P., Dra. Isabel Dias, através do Despacho n.º 05/PCD/2023, de 28 de março:

Presidente: Paulo Jorge Cunha Teixeira, Coordenador do Departamento de Contabilidade;

Primeiro vogal: Diamantino Tobias Rodrigues Póvoa, Técnico Superior do Departamento de Contabilidade;

Segundo vogal: Maria Teresa Leal Ferreira, Diretora da Direção de Administração e Recursos Humanos;

A reunião teve como ordem de trabalhos:

- Definir os parâmetros e critérios de avaliação a considerar em cada método de seleção;
- 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 na área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças, 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) e entrevista de avaliação das competências (EAC)**, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos 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 **PC e 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 0,000 (zero) valores;
- A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0,000 (zero) valores;
- Será permitida consulta da legislação indicada, não anotada e não comentada;
- 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 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:
 - Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas
 - Sistema de Normalização Contabilística para a Administrações Pública
 - Lei de enquadramento orçamental
 - Orçamento de Estado
 - Realização de despesas públicas
 - Administração financeira do Estado
 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
 - Lei de proteção de dados pessoais
 - Regime geral da prevenção da corrupção
 - Relatório e contas do IHRU, I. P. (2021)

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 a 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:

$$AC = HAB 20 \% + EP 30 \% + FP 30 \% + AD 20 \%$$

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
Doutoramento na área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças	20
Mestrado na área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças	18
Licenciatura na área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças	16

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, distribuídas por dois subparâmetros, são as seguintes:

Experiência Profissional - EP1

Experiência Profissional (EP1)
<p>Experiência no desempenho das funções técnicas nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contabilidade; • No acompanhamento e controlo da execução mensal da receita e da despesa; • Na elaboração da conta de gerência através da análise da informação necessária para o efeito; • Na elaboração de mapas para demonstrações e relatórios financeiros, bem como, documentos de prestação de contas;

<ul style="list-style-type: none"> • Participar na elaboração do fecho mensal e anual das contas em SNC-AP; • Participar na elaboração do anexo do relatório de contas; • Participar na execução orçamental e respetivo reporte interno e externo; • Participar na gestão de projetos cofinanciados. 	
Tempo de experiência	Pontuação
10 anos ou mais	20 valores
9 anos	18 valores
8 anos	16 valores
7 anos	14 valores
6 anos	12 valores
5 anos	10 valores
4 anos	8 valores
3 anos	6 valores
2 anos	4 valores
1 ano	2 valores
Sem experiência	0 valores

Experiência Profissional - EP2

Experiência Profissional (EP2)	
Experiência no desempenho das funções técnicas nas seguintes áreas:	
<ul style="list-style-type: none"> • Quaisquer outras funções de índole técnica no âmbito da área da financeira 	
Tempo de experiência	Pontuação
10 anos ou mais	20 valores
9 anos	18 valores
8 anos	16 valores
7 anos	14 valores
6 anos	12 valores
5 anos	10 valores
4 anos	8 valores
3 anos	6 valores
2 anos	4 valores
1 ano	2 valores
Sem experiência	0 valores

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.

A classificação do parâmetro experiência profissional resultará da média aritmética de todos os subparâmetros, da seguinte forma:

$$EP = (EP1 \ 80\% + EP2 \ 20\%)$$

Em que:

EP = Experiência profissional

EP1 = Experiência profissional 1

EP2 = Experiência profissional 2

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 5 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 aplicar são os seguintes:

Contratação pública (FP1)

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 120 horas na área de Contratação pública	20 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de Contratação pública	18 valores
Com formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área de Contratação pública	16 valores
Com formação profissional entre 21 horas e 35 horas na área de Contratação pública	14 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 20 horas na área de Contratação pública	12 valores
Com formação profissional até 15 horas na área de Contratação pública	10 valores
Sem formação profissional na área de Direito Contratação pública	0 valores

Fiscalidade (FP2)

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 120 horas na área de Fiscalidade	20 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de Fiscalidade	18 valores
Com formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área de Fiscalidade	16 valores
Com formação profissional entre 21 horas e 35 horas na área de Fiscalidade	14 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 20 horas na área de Fiscalidade	12 valores
Com formação profissional até 15 horas na área de Fiscalidade	10 valores
Sem formação profissional na área de Fiscalidade	0 valores

SNC-AP (FP3)

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 120 horas na área de SNC-AP	20 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de SNC-AP	18 valores
Com formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área de SNC-AP	16 valores
Com formação profissional entre 21 horas e 35 horas na área de SNC-AP	14 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 20 horas na área de SNC-AP	12 valores
Com formação profissional até 15 horas na área de SNC-AP	10 valores
Sem formação profissional na área de SNC-AP	0 valores

Excel avançado (FP4)

Formação Profissional	Pontuação
Com formação profissional superior a 120 horas na área de Excel avançado	20 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de Excel avançado	18 valores
Com formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área de Excel avançado	16 valores
Com formação profissional entre 21 horas e 35 horas na área de Excel avançado	14 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 20 horas na área de Excel avançado	12 valores
Com formação profissional até 15 horas na área de Excel avançado	10 valores
Sem formação profissional na área de Excel avançado	0 valores

A classificação do parâmetro formação profissional resultará da média aritmética de todos os subparâmetros, da seguinte forma:

$$FP = (FP1 + FP2 + FP3 + FP4) / 4$$

Em que:

FP = Formação profissional
 FP1 = Formação em Contratação Pública
 FP2 = Formação em Fiscalidade
 FP3 = Formação em SNC-AP
 FP4 = Formação em Microsoft Excel avançado

4.3.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD) – por referência aos dois últimos ciclos de avaliação
 Neste parâmetro, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

Avaliação de desempenho	Pontuação
Média ≥ 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 ≤ 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), **Orientação para resultados** (OR), 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:

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

A competência **Planeamento e organização (PO)**, visa avaliar a que nível revela 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	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
Comportamento 2	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
Comportamento 3	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
Comportamento 4	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

A competência **Análise de informação e sentido crítico (AI)**, visa avaliar a que nível o candidato tem 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 **Orientação para resultados (OR)**, visa avaliar 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 Orientação para resultados	
Comportamento 1	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
Comportamento 2	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
Comportamento 3	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
Comportamento 4	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

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 competências 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 Orientação para resultados, avaliada em sede de entrevista de avaliação de competências;
- Classificação mais elevada na competência Análise de informação e sentido crítico, avaliada em sede de entrevista de avaliação de competências.

5. Notificações

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

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:

Paulo Jorge Cunha Teixeira
(Coordenador do Departamento de
Contabilidade)

Diamantino Tobias Rodrigues
Póvoa
(Técnico superior do Departamento de
Contabilidade)

Maria Teresa Leal Ferreira
(Diretora da Direção de Administração
e Recursos Humanos)

ANEXOS:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

II – BIBLIOGRAFIA

III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IV – FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Anexo I – Perfil de competências

CARREIRA: Técnico Superior

Licenciatura: área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças

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 superior 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: Contabilidade

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura na área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças	2

Objetivos da função

Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, na área orçamental e financeira.

Atividades associadas ao exercício da função

Desempenho de funções na área da Contabilidade;

Acompanhar e controlar a execução mensal da receita e da despesa do órgão ou serviço, nas suas diferentes fases, verificando o cumprimento dos procedimentos e normas legais necessários para garantir o rigor nas contas associadas ao plano orçamental definido;

Elaborar a conta de gerência compilando e analisando a informação necessária para o efeito bem como, assegurando o cumprimento de normas, procedimentos e prazos;

Elaborar mapas para demonstrações e relatos financeiros bem como, documentos de prestação de

Atividades associadas ao exercício da função

constas, em conformidade com as exigências legais;
 Participar na elaboração do fecho mensal e anual das contas em SNC-AP;
 Participar na elaboração do anexo do relatório de contas do Instituto;
 Participar na Execução Orçamental do Instituto e no seu reporte interno e externo;
 Participar na gestão de projetos cofinanciados;
 Quaisquer outras funções de índole técnica no âmbito da área de atuação do Departamento de Contabilidade e Tesouraria.

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 na área CNAEF de Gestão e administração, Economia, Contabilidade e Fiscalidade, ou Finanças.

Experiência Profissional

<p>Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas</p>	<p>Contabilidade; No acompanhamento e controlo da execução mensal da receita e da despesa; Na elaboração da conta de gerência através da análise da informação necessária para o efeito; Na elaboração de mapas para demonstrações e relatórios financeiros, bem como, documentos de prestação de contas; Participar na elaboração do fecho mensal e anual das contas em SNC-AP; Participar na elaboração do anexo do relatório de contas; Participar na execução orçamental e respetivo reporte interno e externo; Participar na gestão de projetos cofinanciados; Quaisquer outras funções de índole técnica no âmbito da área da financeira.</p>
---	---

Formação Profissional

<p>Formação profissional nas seguintes áreas</p>	<p>Contratação pública; Fiscalidade; SNC-AP; Microsoft Excel Avançado</p>
--	---

Anexo II – Bibliografia

Bibliografia - Legislação:

Título do diploma/obra	Diploma legal/obra
Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas	Lei n.º 8/2012, de 21 de Fevereiro, na redação atual
Procedimentos necessários à aplicação da lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso	Decreto-Lei n.º 127/2012, 21 de junho, na redação atual
Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na redação atual
Lei de enquadramento orçamental	Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na redação atual
Lei do Orçamento do Estado para 2023	Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro
Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2023	Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro, na redação atual
Regime jurídico realização despesas públicas e da contratação pública	DL n.º 197/99, de 08 de junho. (na parte em vigor) Artigos 16.º a 22.º e 29.º, em vigor pela Resolução da AR n.º 86/2011, de 11/04 do n.º 1 do art.º 14.º do Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro
Estabelece o regime da administração financeira do Estado	Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, na redação atual
Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD)	Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016
Lei de proteção de dados pessoais	Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto
Regime geral da prevenção da corrupção	Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro
Relatório e contas do IHRU, última versão 2021	Aprovado em Conselho Diretivo, por despacho de 30 de maio de 2022, da Sra. Presidente, Dra. Isabel Dias

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:

$$AC = HAB 20 \% + EP 30 \% + FP 30 \% + AD 20 \%$$

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>
Planeamento e organização (PO)	Comportamento 1.1		
	Comportamento 1.2		
	Comportamento 1.3		
	Comportamento 1.4		
Análise de informação e sentido crítico (AI)	Comportamento 2.1		
	Comportamento 2.2		
	Comportamento 2.3		
	Comportamento 2.4		
Orientação para resultados (OR)	Comportamento 3.1		
	Comportamento 3.2		
	Comportamento 3.3		
	Comportamento 3.4		
Responsabilidade e compromisso com o serviço público (RS)	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:

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

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