



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (três) 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 FUNCIONAL	4
4. MÉTODOS DE SELEÇÃO	4
4.1. DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	4
4.2. FASEAMENTO DA UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	5
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	8
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)	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	12
4.5. DESEMPATE	13
5. NOTIFICAÇÕES	13
6. CONCLUSÃO	13
ANEXO I – PERFIL FUNCIONAL	16
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	18
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	19
ANEXO IV – FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	20

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 3 (TRÊS) 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 24 de julho de 2026, por sistema de videoconferência, pelas 10:30 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores, com Licenciatura na área de formação de acordo com Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, de Direito, para o preenchimento de postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do IHRU I. P., a integrar a carreira e categoria de técnico superior, conforme se indica:

- 3 (três) postos de trabalho em Lisboa, com Licenciatura na área de Direito, de acordo com Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Estiveram presentes os membros do júri designados pelo Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I.P., Arq.º António Benjamim da Costa Pereira, através do Despacho n.º 10/PCD/2026, de 3 de julho:

Presidente – Marta dos Santos Almeida Pereira Teixeira, coordenadora do Departamento de Contratação, Garantias e Consultadoria;

1.º Vogal – Pedro Baltazar Lopes Paulo, coordenador do Gabinete de Contratação Pública;

2.º Vogal – Liliana Sofia Marquês Graça, coordenadora do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição.

A reunião teve como ordem de trabalhos, definir requisitos de admissão, os parâmetros e critérios de avaliação a considerar em cada método de seleção, e estabelecer as respetivas ponderações 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 de formação identificada no ponto 1, e no perfil funcional 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 funcional

A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil funcional, onde se indica a caracterização dos postos de trabalho a concurso, entre outros dados, constante do **Anexo I** à presente Ata, da qual faz parte integrante, e o disposto no ponto 4 da presente ata.

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 realizam 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 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 mais recente Nova Estratégia para a Habitação “Construir Portugal”, 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., alterados pela Portaria n.º 436/2023, de 14 de dezembro, 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 de seleção (prova de conhecimentos ou avaliação curricular), e aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 14 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;
- Compôr-se-á de um total de 32 perguntas de escolha múltipla de resposta única;
- Cada resposta certa será valorada em 0,625 valores;
- A ausência de resposta ou resposta errada será valorada em 0,000 valores;
- Pode ser consultada, e em suporte de papel, apenas os títulos indicados na bibliografia que se referem a legislação (desde que não anotados nem comentados), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, auriculares, entre outros);
- 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;
- 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 Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - Constituição da República Portuguesa;
 - Código do Procedimento Administrativo;
 - Código dos Contratos Públicos;
 - Programa 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação;
 - Programa Porta de Entrada - Programa de Apoio ao Alojamento Urgente;
 - Programa Porta 65 - Arrendamento por Jovens, instrumento de apoio financeiro ao arrendamento por jovens;
 - Novo Regime do Arrendamento Apoiado;
 - Novo Regime do Arrendamento Urbano (NRAU);
 - Lei dos Compromissos e Pagamentos em atraso das Entidades Públicas (LCPA);
 - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (SIADAP);
 - Lei orgânica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P;
 - Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P;
 - Regime de Habitação de Custos Controlados;
 - Regime Jurídico Realização Despesas Públicas e da Contratação Pública.

A bibliografia recomendada para o presente procedimento concursal é a que consta do **Anexo II** à presente ata, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações, no que respeita a legislação 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, momento a partir do qual não será permitida a entrada no local de realização prova. 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 funcional 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 menção classificativa 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, conforme disposto no anexo I a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:

Orientação para a colaboração - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

Iniciativa - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
- Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proactiva.

Inteligência emocional - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.
- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

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.

Este método de seleção é aplicado aos candidatos que se enquadrem no disposto da alínea ii) do ponto 4.1 da presente ata.

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 60% 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:

$$AC = HAB \ 20 \% + EP \ 50 \% + FP \ 20 \% + AD \ 10\%$$

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 valoração para o elemento de avaliação em apreço são os seguintes:

Habilitação	Valoração
Licenciatura na área CNAEF de Direito	16
Mestrado na área CNAEF de Direito	18
Doutoramento na área CNAEF de Direito	20

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.

A experiência profissional será avaliada mediante análise do tempo efetivo de exercício de funções, e comprovada através da declaração de conteúdo funcional do/s serviço/s de origem onde exerce ou exerceu funções, e do Currículo profissional detalhado e atualizado, podendo ser ainda complementado, sempre que possível, com declarações de outras entidades empregadoras.

Experiência Profissional	
Experiência no desempenho das funções, com incidência sobre a execução/desempenho efetivo de tarefas e atividades inerentes aos postos de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, bem como o desempenho de outras tarefas relevantes, nos termos da caracterização constante no anexo I, nomeadamente pelo disposto no objetivo da função e respetivas atividades, com avaliação da sua natureza.	
Tempo de experiência	Valoração
10 anos ou mais	20
9 anos	19
8 anos	18
7 anos	17
6 anos	16
5 anos	15
4 anos	14
3 anos	13
2 anos	12
1 ano	10
Sem experiência	0

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 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 valoração a aplicar consideram o que se indica no quadro infra:

Formação Profissional nas áreas de Direito Público	Valoração
Com formação profissional superior a 80 horas	20

Formação Profissional nas áreas de Direito Público	Valoração
Com formação profissional entre 60 horas e 79 horas	18
Com formação profissional entre 40 horas e 59 horas	16
Com formação profissional entre 20 horas e 39 horas	14
Com formação profissional até 19 horas	10
Sem formação	0

Só serão consideradas as formações profissionais realizadas nos últimos 5 anos.

4.3.1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação neste parâmetro considera os 2 (dois) últimos ciclos avaliativos.

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

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

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.

Cálculo da valoração final da avaliação de desempenho = $(CA\ 1 + CA\ 2) / 2$.

Onde: CA – Ciclo avaliativo

A Avaliação Curricular de cada candidato constará na 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 e tem uma ponderação de 30% na classificação final, para os candidatos que se enquadrem no disposto nas alíneas i) e 40% nos que se enquadram na alínea ii) do ponto 4.1.

As competências indicadas baseiam-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e, concretamente, na lista de competências de grau de complexidade funcional 3

e respetivos comportamentos constantes do anexo I a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

A entrevista de avaliação de competências incidirá sobre as competências **Orientação para os resultados (OR)**, **Análise crítica e resolução de problemas (AC)**, **Iniciativa (IN)**, **Comunicação (CC)**, sendo o resultado final deste método de seleção determinado pela média aritmética simples dos parâmetros em avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OR + AC + IN + CC) / 4$$

Competência **Orientação para os resultados (OR)** - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública:

Comportamentos a avaliar para a competência Orientação para os resultados	
Comportamento 1	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
Comportamento 2	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
Comportamento 3	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

Competência **Análise crítica e resolução de problemas (AC)** - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil:

Comportamentos a avaliar para a competência Análise crítica e resolução de problemas	
Comportamento 1	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
Comportamento 2	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
Comportamento 3	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

Competência **Iniciativa (IN)** – Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização:

Comportamentos a avaliar para a competência Comunicação	
Comportamento 1	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
Comportamento 2	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
Comportamento 3	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

Competência **Comunicação (CC)** - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada:

Comportamentos a avaliar para a competência Comunicação	
Comportamento 1	Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
Comportamento 2	Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
Comportamento 3	Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

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

Avaliação da cada competência	Valoração
Evidencia todos (3) os comportamentos	20
Evidencia 2 comportamentos	16
Evidencia 1 comportamento	12
Não evidencia 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:

$$CF\ 100\% = PC\ 70\% + EAC\ 30\%$$

- 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:

$$\text{CF } 100\% = \text{AC } 60\% + \text{EAC } 40\%$$

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, pelo disposto na alínea b) do n.º 2 do referido artigo:

1. Classificação mais elevada na Entrevista de Avaliação de Competências;
2. Classificação mais elevada na competência Orientação para os resultados em sede de Entrevista de Avaliação de Competências;
3. Classificação mais elevada na competência Análise crítica e resolução de problemas em sede de Entrevista de Avaliação de Competências;
4. Classificação mais elevada na competência Iniciativa em sede de Entrevista de Avaliação de Competências;
5. Classificação mais elevada na competência Comunicação 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:

Marta dos Santos Almeida

Pereira Teixeira

(Coordenadora do Departamento de
Contratação, Garantias e
Consultadoria)

Pedro Baltazar Lopes Paulo

(coordenador do Gabinete de
Contratação Pública)

Liliana Sofia Marquês Graça

(coordenadora do Departamento de
Recursos Humanos, em regime de
substituição)

ANEXOS

I – PERFIL FUNCIONAL

II – BIBLIOGRAFIA

III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IV – FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Anexo I – Perfil funcional

ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

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

DADOS DO INTERLOCUTOR

Departamento de Recursos Humanos

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

CARACTERIZAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

Carreira: técnico superior **Categoria:** técnico superior

Área de atividade: Direito

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura nas áreas de formação CNAEF de Direito.	3

Objetivos da função

Assegurar o apoio técnico-jurídico especializado no âmbito das atribuições do Instituto, incluindo a análise, instrução e acompanhamento de procedimentos administrativos, contratuais e de verificação, garantindo o cumprimento do enquadramento legal aplicável, a prossecução do interesse público e a boa execução das políticas e instrumentos sob sua responsabilidade.

Atividades associadas ao exercício da função

- Analisar e instruir processos de natureza jurídica e administrativa, incluindo a realização de verificações e o acompanhamento de procedimentos no âmbito das competências da unidade orgânica;
- Elaborar pareceres, informações e outros instrumentos jurídicos de apoio à decisão, assegurando a conformidade legal dos atos e procedimentos;
- Preparar, analisar, elaborar e acompanhar a celebração de contratos, acordos, protocolos e outros instrumentos jurídicos, bem como os respetivos procedimentos de formação;
- Assegurar a tramitação e gestão de atos jurídicos e administrativos, incluindo escrituras públicas, registos, garantias, obrigações fiscais e outros atos conexos;
- Promover o relacionamento institucional com entidades internas e externas, assegurando a articulação necessária ao desenvolvimento das atividades e o acompanhamento dos processos.

A caracterização do posto de trabalho supra descrita assume natureza geral, contudo correspondente ao trabalho a desenvolver, podendo ser ajustada e alinhada, em função das necessidades específicas da unidade orgânica em que o trabalhador venha a ser integrado, sem prejuízo do conteúdo funcional da carreira/categoria.

Caracterização do local e horário de trabalho

Localização	Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5, 1099-019
Concelho	Lisboa
Horário de trabalho	Flexível

Anexo II – Bibliografia

Título da legislação	Diploma legal
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na versão atual
Constituição da República Portuguesa	Decreto de 10 de Abril de 1976, na versão atual
Código do Procedimento Administrativo	Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual
Código dos Contratos Públicos	Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual
Programa 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação	Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, na redação atual
Programa Porta de Entrada - Programa de Apoio ao Alojamento Urgente	Decreto-Lei n.º 29/2018, de 4 de maio, na redação atual
Programa Porta 65 - Arrendamento por Jovens, instrumento de apoio financeiro ao arrendamento por jovens	Decreto-Lei n.º 308/2007, de 3 de setembro, na redação atual
Novo Regime do Arrendamento Apoiado	Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, na redação atual
Novo Regime do Arrendamento Urbano (NRAU)	Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, na redação atual
Lei dos Compromissos e Pagamentos em atraso das Entidades Públicas (LCPA)	Lei nº 8/2012 de 21 de fevereiro, na redação atual Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na redação atual
Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP)	Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual
Lei Orgânica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.	Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, na redação atual
Estatutos do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.	Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio, na redação atual
Regime de Habitação de Custos Controlados	Portaria n.º 65/2019, de 19 de fevereiro, na redação atual
Regime Jurídico Realização Despesas Públicas e da Contratação Pública	Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na redação atual

Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para a carreira de técnico superior

Ref.ª: R52-5
Código da oferta: OE2026##/#### –
Nome:
Cód. candidatura:

Parâmetro: Habilitação acadêmica (HAB)

Grau/ Área	Valoração

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Valoração

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Valoração

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ciclo avaliativo	Avaliação Quantitativa
Valoração final	

Classificação	
---------------	--

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

AC = HAB 20 % + EP 50 % + FP 20 % + AD 10%

Na qual:

AC – Avaliação curricular; HAB – Habilitação acadêmica; EP – Experiência profissional; FP – Formação profissional; AD – Avaliação de desempenho

Anexo IV – Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal para a carreira de técnico superior

Ref.ª: R52-5	
Código da oferta: OE2026##/#### –	Data da entrevista:
Nome do candidato:	Hora da entrevista:
Cód. candidatura:	Local da entrevista:

Competência	Comportamento	Evidencia (sim ou não)	Valoração(*)
Orientação para os resultados (OR)	Comportamento OR.1		
	Comportamento OR.2		
	Comportamento OR.3		
Análise crítica e resolução de problemas (AC)	Comportamento AC.1		
	Comportamento AC.2		
	Comportamento AC.3		
Iniciativa (IN)	Comportamento IN.1		
	Comportamento IN.2		
	Comportamento IN.3		
Comunicação (CC)	Comportamento CC.1		
	Comportamento CC.2		
	Comportamento CC.3		

Classificação

(*)

Avaliação da cada competência	Valoração
Evidencia todos (3) os comportamentos	20
Evidencia 2 comportamentos	16
Evidencia 1 comportamento	12
Não evidencia nenhum comportamento (não demonstra a competência)	0

Fórmula para a obtenção da classificação final: $EAC = (OR + AC + IN + CC) / 4$

Parecer:

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