



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

ATA N.º 1

egoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.e trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.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 cat

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	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).....	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).....	11
4.3.2. <i>Métodos de seleção facultativos</i>	13
4.3.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).....	13
4.4. FÓRMULAS DE CLASSIFICAÇÃO FINAL.....	13
4.5. DESEMPATE	13
5. NOTIFICAÇÕES.....	14
6. CONCLUSÃO	14
ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS	16
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	21
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	23
ANEXO IV – FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	25

E TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO. 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 12 de abril de 2023, na sede do Instituto, sita na Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5, 1099-019 Lisboa, pelas 11:00 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 no Porto, com Licenciatura em Engenharia Civil (área de educação e formação: Construção Civil e Engenharia Civil, de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) e inscrição válida e efetiva na ordem dos Engenheiros ou na ordem dos Engenheiros Técnicos.

Estiveram presentes os membros do júri designados pela Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I.P., Dra. Isabel Dias, através do Despacho n.º 07/PCD/2023, de 28 de março:

Presidente: Fernando dos Santos Almeida, Vogal do Conselho Diretivo;

Primeiro vogal: Paulo Jorge Alves Reis, Diretor da Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário, designado 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.

Constituem requisitos especiais de admissão:

1. a titularidade de grau académico de Licenciatura na área de formação identificada no perfil de competências constante do **Anexo I** à presente Ata, da qual faz parte integrante, designadamente, a Licenciatura em Engenharia Civil - área CNAEF Construção Civil e Engenharia Civil;
2. Inscrição na ordem dos Engenheiros ou na ordem dos Engenheiros Técnicos.

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 atual redação.

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. Ao abrigo do 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 20 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;
- Cada resposta errada será descontada em 0 (zero) valores;
- A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores;
- Será permitida consulta da legislação 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 do anonimato para efeitos de correção da prova de conhecimentos;
- No decorrer da prova de conhecimentos os candidatos não poderão, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal.
- Não será permitida a utilização de qualquer equipamento informático ou eletrónico.
- A violação destas regras implicará a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de 0 (zero) valores;
- A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências das funções associadas ao posto de trabalho colocado a concurso, designadamente:
 - Contratação pública;
 - Lei de Bases da Habitação e programas de apoio ao acesso à habitação;
 - Habitação a Custos Controlados;
 - Regime jurídico da edificação e da urbanização;
 - Regulamento Geral das Edificações Urbanas;
 - Regime aplicável à Reabilitação de Edifícios ou Frações autónomas;
 - Regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial
 - Acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada em edifícios habitacionais existentes;
 - Regime Jurídico da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem Público, Via Pública e Edifícios Habitacionais;
 - Código do Procedimento Administrativo;
 - Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo;
 - Regime jurídico da reabilitação urbana.

A bibliografia recomendada para o presente procedimento concursal é a que consta do **Anexo II** à presente ata, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas 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 n.º 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:

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

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	Pontuação
Licenciatura na área CNAEF de Engenharia Civil	12 valores
Mestrado na área CNAEF de Engenharia Civil	16 valores
Mestrado académico (não integrado) em Engenharia Civil	18 valores

Habilitação	Pontuação
Doutoramento em Engenharia Civil	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 Experiência Profissional, no âmbito das quais será valorizado o desempenho de funções técnicas para o elemento de avaliação em apreço, são as seguintes:

Experiência Profissional	
<p>Experiência no desempenho das seguintes funções técnicas nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; •Análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; •Instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; •Elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; •Gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; •Participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros. 	
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

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 ou certificado, declaração, 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 engenharia civil	16 valores
Com formação profissional entre 71 horas e 120 horas na área de engenharia civil	14 valores
Com formação profissional entre 31 horas e 70 horas na área de engenharia civil	12 valores
Com formação profissional entre 16 horas e 30 horas na área de engenharia civil	10 valores
Com formação profissional entre 5 horas e 15 horas na área de engenharia civil	8 valores
Menos de 5 horas de formação profissional na área de engenharia civil	0 valores

Formação Profissional	Pontuação
Formação profissional igual ou superior a 30 horas em pelo menos 2 das seguintes áreas: Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação Pública	4 valores
Formação profissional entre 5 horas e 30 horas , em pelo menos 2 das seguintes áreas: Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação Pública	2 valores
Menos 5 horas , em pelo menos 2 das seguintes áreas: Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação Pública	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 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 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, na redação atual).

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

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

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

- 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 Planeamento e organização, avaliada em sede de entrevista de avaliação de competências;

- Classificação mais elevada na competência Responsabilidade e compromisso com o serviço público, 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:

Fernando dos Santos Almeida (Vogal do Conselho Diretivo)	Paulo Jorge Alves dos Reis (Diretor da Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário, 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

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

CARREIRA: Técnico Superior

Licenciatura: Engenharia Civil - área CNAEF de Construção Civil e Engenharia Civil

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

A - ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

A 1 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

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

NIPC: 501460888

Telefone geral: 217231500

Morada: Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5

Localidade: Lisboa

Código Postal: 1099-019

A 2 - DADOS DO INTERLOCUTOR

Nome: 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: Engenharia Civil

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura em Engenharia Civil - área CNAEF Construção Civil e Engenharia Civil	2

Título profissional/ Requisitos especiais

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

Objetivos da função

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

Atividades associadas ao exercício da função

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

Relacionamentos institucionais

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

Competências comportamentais e aptidões

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

Caracterização do local e horário de trabalho

Localização	Rua D. Manuel II, n.º 296, 6.º, 4050-334
Concelho	Porto
Tipificação do espaço de exercício de atividade	Em gabinete No exterior
Horário de trabalho	Flexível

B - EXPERIÊNCIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Habilitações Académicas

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

Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação e verificação da conformidade técnica e legal dos projetos e acompanhamento da respetiva execução física; • Análise da viabilidade do investimento de promoções de reabilitação e construção de imóveis; • Instrução de propostas relativas a procedimentos de contratação pública; • Elaboração de projetos e acompanhamento e fiscalização da respetiva execução; • Gestão de intervenções para a conservação, manutenção e reabilitação do património imobiliário; • Participação na elaboração e gestão de candidaturas a apoios financeiros.
--	--

Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas	Engenharia Civil; Microsoft Project; Microsoft Excel; Contratação Pública
---	---

Anexo II – Bibliografia

Legislação:

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

Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para recrutamento de Técnico Superior:

NOME:

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:

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

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	Evidencia <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
--------------------	-----------	-----------