



**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 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, 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	7
4.3.1.3. Avaliação Curricular	8
4.3.1.3.1. Habilitação Académica (HAB)	9
4.3.1.3.2. Experiência Profissional (EP)	9
4.3.1.3.3. Formação Profissional (FP)	10
4.3.1.3.4. Certificação Profissional (CP)	11
4.3.1.3.5. Avaliação de Desempenho (AD) – por referência aos dois últimos ciclos de avaliação	11
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	14
5. NOTIFICAÇÕES	15
6. CONCLUSÃO	15
ANEXO I – PERFIL FUNCIONAL	17
ANEXO II – BIBLIOGRAFIA	22
ANEXO III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	25
ANEXO IV – FICHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	27

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 ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

1. Local, data e objetivo da reunião do júri

No dia 18 de março de 2025, por sistema de videoconferência, pelas 14:30 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores para o preenchimento dos postos de trabalho infra indicados, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do IHRU I. P., a integrar a carreira e categoria de Especialista em Sistemas e Tecnologias de Informação:

- 2 (dois) de trabalho em Lisboa, com Licenciatura na área das Ciências Informáticas e Engenharia Informática, conforme previsto no n.º 2 dos artigos 4.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, conjugado 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 02/PCD/2025, de 17 de fevereiro:

Presidente: Gabriela Maria Caldas Pereira Brito Teixeira, coordenadora do Departamento de Desenvolvimento e Gestão Aplicacional, em substituição;

Primeiro vogal: Eduardo Manuel Jacinto Brás, coordenador do Gabinete de Apoio ao Arrendamento, em substituição;

Segundo vogal: Liliana Sofia Marquês Graça, coordenadora do Departamento de Recursos Humanos, em substituição.

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 Licenciatura na área das Ciências Informáticas e Engenharia Informática, conforme previsto no n.º 2 dos artigos 4.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, conjugado com Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – CNAEF – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, conforme perfil de 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, 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

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 funcional, onde se incluem as 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 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 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 obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular, e aplicação dos segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 12 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;
- A ausência de resposta ou resposta errada a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0,000 (zero) valores;
- Pode ser consultada, e em suporte de papel, apenas os títulos indicados na bibliografia que se refere 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:
 - a. Administração Pública - legislação
 - Princípios fundamentais da Administração Pública
 - Estatutos do IHRU, I. P.
 - Princípios éticos da Administração Pública
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)
 - Regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação
 - Contratação pública
 - b. Tecnologias de informação (TI)
 - i. Gestão e planeamento de TI
 - Alinhamento estratégico de TI com os objetivos organizacionais
 - Gestão de TI (ex.: ITIL)
 - Planeamento de sistemas de informação e gestão de projetos de TI (ex.: PMBOK, SCRUM)
 - Modelação e arquitetura de processos – Business Process Model and Notation (BPNM)
 - ii. Desenvolvimento de software e linguagens de programação (ex.: HTML, CSS, Javascript, .Net, SQL e PL/SQL)
 - Desenvolvimento web e programação
 - Algoritmos e estruturas de dados
 - Bases de dados
 - Tecnologia webservices
 - Metodologias ágeis
 - Outsystems
 - iii. Transformação digital e inovação
 - Business intelligence (BI) – (PowerBI, análise de dados, DAX e Python)
 - iv. Privacidade, segurança e integridade de sistemas e dados
 - Cibersegurança
 - Proteção de dados na administração pública
 - Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD)

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 de competências/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 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:

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.

Orientação para a mudança e inovação - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

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:

$$AC = HAB 15 \% + EP 45 \% + FP 20 \% + CP 10\% + AD 10\%$$

Na qual:

AC – Avaliação curricular

HAB – Habilitação académica

EP – Experiência profissional

FP – Formação profissional

CP – Certificação 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 nas áreas CNAEF de Informática e Ciências informáticas	14
Licenciatura em qualquer área + Mestrado ou grau académico superior nas áreas CNAEF de Informática e Ciências informáticas	16
Mestrado ou grau académico superior nas áreas CNAEF de Informática e Ciências informáticas	20
Licenciatura ou Mestrado adicional nas áreas CNAEF de Informática e Ciências informáticas, em Gestão ou Gestão de empresas	+ 1
Pós-graduação nas áreas de Informática e Ciências informáticas	+ 1

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 (EP) será avaliada mediante análise do tempo efetivo de exercício de funções, sendo cada uma delas valorada individualmente, mas cumulativamente com as restantes, e comprovada através do Currículo profissional detalhado e atualizado, podendo ser complementado (recomendável) sempre que possível com declarações das entidades empregadoras, bem como através da(s) declaração(ões) de conteúdo funcional do(s) organismo(s)/serviço(s) onde exerceu/exerce funções.

Experiência Profissional	
Experiência no desempenho das funções, com incidência sobre a execução/desempenho efetivo de tarefas e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, bem como o desempenho de outras tarefas relevantes, nos termos do perfil funcional (anexo I) com avaliação da sua natureza e duração.	
Tempo de experiência	Valoração
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.

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 os dois subparâmetros de avaliação, como se indica:

Formação profissional diretamente relacionada com o perfil funcional (FP1)

Formação Profissional FP1	Valoração
Com formação profissional superior a 150 horas na área	20 valores
Com formação profissional entre 100 horas e 150 horas na área	18 valores
Com formação profissional entre 50 horas e 99 horas na área	15 valores
Com formação profissional entre 0 horas e 49 horas na área	10 valores
Sem formação profissional	0 valores

Formação profissional em Contratação pública (FP2)

Formação Profissional FP2	Valoração
Com formação profissional superior a 150 horas na área	20 valores
Com formação profissional entre 100 horas e 150 horas na área	18 valores
Com formação profissional entre 50 horas e 99 horas na área	15 valores

Formação Profissional FP2	Valoração
Com formação profissional entre 0 horas e 49 horas na área	10 valores
Sem formação profissional	0 valores

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

$$FP = FP1 * 95\% + FP2 * 5\%$$

Em que:

FP = Formação profissional;

FP1 = Formação diretamente relacionada com o perfil funcional;

FP2 = Formação em contratação pública.

4.3.1.3.4. Certificação Profissional (CP)

Neste parâmetro, serão consideradas as certificações obtidas nos últimos 5 anos comprovadas mediante respetivos documentos que atestem a sua autenticidade, em áreas com incidência sobre a execução/desempenho de tarefas e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, bem como o desempenho de outras tarefas relevantes, nos termos do perfil funcional (**Anexo I**).

Certificações profissionais	Valoração
3 ou mais certificações	20 valores
2 certificações	17 valores
1 certificações	13 valores
Sem certificações	0 valores

4.3.1.3.5. Avaliação de Desempenho (AD) – por referência aos dois últimos ciclos de avaliação

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

Avaliação de desempenho	Valoração
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, para os candidatos que se enquadrem no disposto na alínea i) do ponto 4.1, e de 40% para os candidatos que se enquadrem no disposto na alínea ii) do mesmo ponto da presente ata.

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 na lista de competências de grau de complexidade funcional 3 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 a mudança e inovação (OM)**, **Análise crítica e resolução de problemas (AC)**, **Iniciativa (IN)**, **Organização, planeamento e gestão de projetos (OP)**, sendo o resultado final deste método de seleção determinado pela média aritmética simples dos parâmetros em avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OM + AC + IN + OP)$$

A competência **Orientação para a mudança e inovação (OM)** - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública:

Comportamentos a avaliar para a competência Orientação para a mudança e inovação	
Comportamento 1	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
Comportamento 2	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
Comportamento 3	Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

A 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.

A competência **Iniciativa (IN)** - 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 fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização:

Comportamentos a avaliar para a competência Iniciativa	
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.

A competência **Organização, planeamento e gestão de projetos (OP)** - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades:

Comportamentos a avaliar para a competência Organização, planeamento e gestão de projetos	
Comportamento 1	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
Comportamento 2	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
Comportamento 3	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

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

Avaliação de cada comportamento	Valoração
Evidência supera o padrão médio exigível	5
Evidência corresponde ao padrão médio exigível	3
Evidência insuficiente face ao padrão médio exigível	1

Valoração de cada competência é calculada, considerando a valoração dos respetivos comportamentos, através da seguinte fórmula: (comportamento 1 + comportamento 2 + comportamento 3) / 3

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:

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

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:

- Classificação mais elevada no primeiro método de seleção;
- Classificação mais elevada na entrevista de avaliação de competências;
- Nota mais elevada do primeiro grau académico que seja da área CNAEF de Ciências Informática;
- Classificação mais elevada na competência Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Classificação mais elevada na competência Orientação para a mudança e inovação.

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:

Gabriela Maria Caldas Pereira Brito Teixeira (coordenadora do Departamento de Desenvolvimento e Gestão Aplicacional, em substituição)	Eduardo Manuel Jacinto Brás (coordenador do Gabinete de Apoio ao Arrendamento, em substituição)	Liliana Sofia Marquês Graça (coordenadora do Departamento de Recursos Humanos, em substituição)
--	--	---

ANEXOS:

I – PERFIL FUNCIONAL

II – BIBLIOGRAFIA

III – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

IV – FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Anexo I – Perfil funcional

CARREIRA: Especialista em Sistemas e Tecnologias de Informação

Licenciatura: área CNAEF Ciências informáticas, nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro

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

Departamento de Recursos Humanos

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

A 3 - DADOS DOS POSTOS DE TRABALHO

Carreira: Especialista em Sistemas e Tecnologias de Informação
Sistemas e Tecnologias de Informação

Categoria: Especialista em

Área de atividade: Sistemas e Tecnologias de Informação

Habilitações literárias e conteúdo funcional

Habilitação Literária	Postos de trabalho a ocupar
Licenciatura na área CNAEF de Ciências informáticas, considerando o disposto no n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro	2

Objetivos da função

O posto de trabalho tem funções as inerentes à categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação, tal como descritas no anexo II, a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, designadamente, desempenho de funções na área de gestão de projetos na área de sistemas de informação (análise, desenho, implementação, testes), desenvolvimento em linguagens de programação orientadas a objetos (p.e Java, VB.net) e ferramentas low-code (p.e. outsystems), capacidade de análise de processos de negócio, de deteção de constrangimentos e apresentação de soluções a aplicar em contexto de desenvolvimento aplicacional.

Atividades associadas ao exercício da função

Gestão de projetos na área de sistemas de informação;

Análise e desenho de sistemas de informação;

Atividades associadas ao exercício da função

Desenvolvimento em linguagens de programação orientadas a objetos (p.e Java, VB.net) e ferramentas low-code (p.e. outsystems);

Atividades associadas às diferentes fases do processo de desenvolvimento de sistemas de informação:

- levantamento e análise de requisitos
- desenho, incluindo desenho de processos de negócio
- implementação, incluindo java e ferramentas low-code
- realização de testes de qualidade e aceitação
- apoio na entrada em produção, incluindo produção de documentação e formação aos utilizadores

Gestão e manutenção de sistemas informáticos, suportados nas diferentes plataformas e sistemas operativos existentes no IHRU, procedendo à gestão de base de dados e ao desenvolvimento aplicacional, assegurando a otimização do seu funcionamento;

Organizar, preparar, normalizar e atualizar os modelos de base de dados, estruturando os conteúdos e fluxos de informação, bem como definir normas de acesso e níveis de confidencialidade da informação respeitando as normas de segurança;

Analisar medidas de melhoria para a organização, avaliando o impacto dos sistemas e tecnologias de informação no sistema organizacional, propondo medidas adequadas para a introdução de inovações no funcionamento dos serviços e na organização;

Implementar ferramentas e procedimentos que permitam a melhoria de processos, dando continuidade ao processo de desmaterialização e transformação digital do IHRU;

Assegurar a gestão de conteúdos dos portais e sites do IHRU (CMS -Content Management System; Liferay; Wordpress);

Prestar apoio e formação contínua aos utilizadores dos sistemas aplicacionais existentes;

Capacidade de análise e identificação de soluções, com participação no planeamento dos diferentes sistemas e na sua gestão.

Relacionamentos institucionais

Interlocutores habituais	Tipo de contactos
Colegas; Superiores hierárquicos e Serviços	Cooperar em equipas de trabalho

Competências comportamentais e aptidões

Competências	Aptidões
Orientação para a colaboração Orientação para os resultados Orientação para a mudança inovação Inteligência emocional Análise crítica e resolução de problemas Iniciativa Organização, planeamento e gestão de projetos	Raciocínio lógico Raciocínio crítico verbal Raciocínio crítico numérico Atenção concentrada

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	Presencial em sala partilhada e teletrabalho em regime híbrido
Horário de trabalho	Flexível

B - EXPERIÊNCIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Habilitações Académicas

- Nível habilitacional: Licenciatura na área CNAEF de Ciências informáticas, considerando o disposto no n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro.

Experiência Profissional

Experiência profissional no desempenho de funções técnicas nas seguintes áreas

Constituem condições preferenciais, nomeadamente experiência em:

- Gestão de projetos na área de sistemas de informação;
- Análise, desenho e desenvolvimento de sistemas de informação;
- Conhecimento prático das metodologias de gestão de projetos comumente utilizadas nas Tecnologias da Informação, como a Agile, Waterfall e Scrum;
- Experiência em OutSystems;
- Tecnologias Web e Linguagens de Programação orientadas a objetos (por exemplo Java), VB.Net, HTML, PHP, XML, JavaScript, Cristal Reports;
- Desenvolvimento em ferramentas low-code, no-code;
- Bases de Dados (Oracle ou SQL Server);

São ainda valorizadas as competências linguísticas em língua Inglesa, falada e escrita.

Formação Profissional

Formação profissional nas seguintes áreas

FP1 – Diretamente relacionada com o perfil funcional; FP2 - Contratação pública.

Certificação Profissional

Certificação profissional nas seguintes áreas/temas

Neste parâmetro, serão consideradas as certificações obtidas nos últimos 5 anos comprovadas mediante respetivos documentos que atestem a sua autenticidade, em áreas com incidência sobre a execução/desempenho de tarefas e atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, bem como o desempenho de outras tarefas relevantes, nos termos do perfil funcional.

Anexo II – Bibliografia

Bibliografia - Legislação:

Título do diploma/obra	Diploma legal/obra
Administração Pública - Legislação	
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual
Código do Procedimento Administrativo	Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual
Código dos Contratos Públicos	Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual: Parte I, Título I “Disposições gerais”; Parte II, Título I “Tipos e escolha de procedimentos”; Parte II, Título II, Capítulo II “Peças do procedimento”
Regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação	Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro
Estatutos do IHRU, I.P.	Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio – D.R n.º 103/2021, 1.º Suplemento, Série I de 2021-05-27; Portaria n.º 436/2023, de 14 de dezembro – D.R. n.º 240/2023, Série I de 2023-12-14 https://www.ihru.pt/web/guest/legislacao1
Tecnologias de Informação (TI)	
SQL	https://www.w3schools.com/sql/default.asp
PL/SQL	https://www.tutorialspoint.com/plsql/plsql_basic_syntax.htm
SQL Server	https://www.sqlservertutorial.net/
Base de Dados ORACLE	https://docs.oracle.com/cd/E11882_01/server.112/e40540/intro.htm
HTML	https://www.w3schools.com/html/
CSS	https://www.w3schools.com/css/
JavaScript	https://www.w3schools.com/js/
Python	https://www.w3schools.com/python/default.asp
.Net	https://learn.microsoft.com/pt-pt/dotnet/
Outsystems	https://success.outsystems.com/documentation/11/getting_started/

Cibersegurança	https://www.w3schools.com/cybersecurity/index.php
BPMN 2.0 Specification, Object Management Group	https://www.bizagi.com/pt/contents/Blog/EN/a-quick-guide-to-bpmn-business-p.html
Microsoft Power BI	https://learn.microsoft.com/pt-pt/power-bi/
Planeamento de Sistemas de Informação	Planeamento de Sistemas de Informação, FCA, Luís Amaral e João Varajão
Regime Geral da Proteção de Dados	RGPD – Manual de implementação – SG-PCM: https://shorturl.at/BZ3TC

Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal de Especialista em Sistemas e Tecnologias de Informação

Nome:

Cód. oferta:

Cód. candidatura:

Parâmetro: Habilitação académica (HAB)

Grau/ Área	Valoração

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Valoração

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Duração	Valoração
Valoração final		

Parâmetro: Certificação Profissional (CP)

Descrição da certificação	Quantidade	Valoração

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ciclo avaliativo	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração final	

Classificação Final	
----------------------------	--

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

$$AC = HAB 15 \% + EP 45 \% + FP 20 \% + CP 10\% + AD 10\%$$

Na qual:

AC – Avaliação curricular; HAB – Habilitação académica; EP – Experiência profissional; FP – Formação profissional; CP – Certificação profissional; AD – Avaliação de desempenho

Anexo IV – Ficha da Entrevista de Avaliação de Competências

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal: Especialista em Sistemas e Tecnologias de Informação

Nome candidato:

Cód. Candidatura:

Cód. Oferta:

Data da entrevista:

Hora da entrevista:

Competência	Comportamento	Evidência (1, 3 ou 5)	Valoração(*)
Orientação para a mudança e inovação (OM)	Comportamento OM.1.1		
	Comportamento OM.1.2		
	Comportamento OM.1.3		
Análise crítica e resolução de problemas (AC)	Comportamento AC.2.1		
	Comportamento AC.2.2		
	Comportamento AC.2.3		
Iniciativa (IN)	Comportamento IN.3.1		
	Comportamento IN.3.2		
	Comportamento IN.3.3		
Organização, planeamento e gestão de projetos (OP)	Comportamento OP.4.1		
	Comportamento OP.4.2		
	Comportamento OP.4.3		

Classificação

Avaliação de cada comportamento	Valoração
Evidência supera o padrão médio exigível	5
Evidência corresponde ao padrão médio exigível	3
Evidência insuficiente (face ao padrão médio exigível)	1

* Valoração de cada competência é calculada considerando a valoração dos respetivos comportamentos, através da seguinte fórmula: **(comportamento 1 + comportamento 2 + comportamento 3) / 3**

Fórmula para a obtenção da classificação final: **EAC = (OM + AC + IN + OP)**

Temas abordados:

Fundamentação da avaliação:

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