

ATA N.º 1

Procedimento concursal de recrutamento para o provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau da Direção de Recursos Humanos e Administração Geral do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

Índice

1. LOCAL, DATA E OBJETIVO DA REUNIÃO DO JÚRI	3
2. MÉTODOS DE SELEÇÃO	3
2.1. DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO	3
2.1.1. <i>Avaliação curricular</i>	3
2.1.1.1. Habilitação Académica (HAB)	4
2.1.1.2. Experiência Profissional (EP)	4
2.1.1.1. Experiência em Cargos Dirigentes (ECD)	4
2.1.1.2. Formação Profissional (FP)	5
2.1.2. <i>Entrevista Pública (EP)</i>	6
3. CLASSIFICAÇÃO FINAL	7
4. NOTIFICAÇÕES	7
5. CONCLUSÃO	7
ANEXO I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR	8
ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA	9

1. Local, data e objetivo da reunião do júri

No dia 23 de julho de 2026, por sistema de videoconferência, pelas 10:30 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau da Direção de Recursos Humanos e Administração Geral, do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P. (IHRU, I. P.), de entre candidatos que se enquadrem nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, com licenciatura, preferencialmente, nas áreas de Gestão, Gestão de Recursos Humanos ou Direito.

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 8/PCD/2026, de 26 de maio:

Presidente: António Benjamim da Costa Pereira, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.;

1.º vogal: Rui Manuel Moutinho Ferreira, Diretor da Direção Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território da Câmara Municipal de Amarante;

2.º vogal: Sílvia Maria Galvão Telles Franco Pulido Pereira, Professora Assistente da Universidade Lusíada e Diretora de Serviços de Direito Interno, Diplomático e Consular, em regime de substituição, da Direção-Geral de Direito Europeu e Internacional.

A reunião teve como ordem de trabalhos definir os parâmetros e critérios de avaliação de cada método de seleção e fixação das respetivas ponderações, bem como as fórmulas de cálculo das classificações.

2. Métodos de seleção

2.1. Definição dos métodos de seleção

No presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção, avaliação curricular (AC) numa primeira fase, e a entrevista pública (EP) numa segunda fase.

Serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

2.1.1. Avaliação curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o cargo a prover, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a experiência em cargos de dirigente. A classificação do método de seleção, que tem uma ponderação de 30% na classificação final, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará do cálculo ponderado das classificações obtidas nos vários parâmetros de avaliação, cuja fórmula se indica:

$$AC = HAB \ 25\% + EP \ 40\% + ECD \ 25\% + FP \ 10\%$$

AC - Avaliação curricular | HAB – Habilitação académica | EP – Experiência profissional | ECD – Experiência em cargo dirigente | FP – Formação profissional

Assim, para cada parâmetro de avaliação, na avaliação curricular, proceder-se-á nos termos infra elencados.

2.1.1.1. Habilitação Académica (HAB)

Neste parâmetro, serão valorizados os graus académicos detidos pelos candidatos, bem como as respetivas áreas de formação.

Habilitação	Valoração
Licenciatura nas áreas indicadas como preferenciais	15
Licenciatura em outras áreas consideradas relevantes para o cargo	12
Mestrado nas áreas indicadas como preferenciais	+ 3
Mestrado em outras áreas consideradas relevantes para o cargo	+ 1
Doutoramento nas áreas indicadas como preferenciais	+ 2
Doutoramento em outras áreas consideradas relevantes para o cargo	+ 1

Qualquer grau académico que o candidato detenha é valorado nos termos da tabela supra, até ao máximo global de 20 valores.

2.1.1.2. Experiência Profissional (EP)

Neste parâmetro será considerado o desempenho de funções nas áreas profissionais com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao cargo a prover diretamente relacionadas com as competências cometidas à respetiva unidade orgânica, tendo igualmente em conta o grau de complexidade das mesmas.

Experiência Profissional	
Experiência na área funcional considerada diretamente relacionada com o perfil do cargo a prover.	
Tempo de experiência	Valoração
Mais de 15 anos	20
Mais de 12 e até 15 anos	17
Mais de 9 e até 12 anos	14
Mais de 6 e até 9 anos	12
Mais de 3 e até 6 anos	6
Mais de 1 e até 3 anos	3
Até 1 ano	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.

2.1.1.1. Experiência em Cargos Dirigentes (ECD)

Neste parâmetro será considerado o desempenho de funções, em cargos de dirigente na administração pública, relacionadas com a área do cargo a prover.

Experiência em cargos dirigentes na administração pública

Tempo de experiência	Valoração
Mais de 9 anos	20
Mais de 6 e até 9 anos	15
Mais de 3 e até 6 anos	12
Até 3 anos	5

2.1.1.2. Formação Profissional (FP)

Neste parâmetro, através do subparâmetro FP 1, serão consideradas as ações de formação, enquanto formador ou formando, nas áreas diretamente relacionadas com a atividade do cargo a prover, bem como com as competências da unidade orgânica e/ou outras relevantes para o exercício de cargos dirigentes, realizadas nos últimos 5 anos, e demonstradas por diploma, certificado, documento comprovativo de formação ministrada ou outro considerado relevante para efeitos de avaliação.

Serão ainda considerados para avaliação, através do subparâmetro FP 2, independentemente da data de realização, cursos específicos de formação para dirigentes, devidamente comprovados mediante certificado/diploma (ex: CAGEP; FORGEP; FA>AP).

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 ou ministrada, que não contenha qualquer referência à duração da ação, considera-se equivalente a 6 horas de formação.

FP 1 - Formação Profissional relevante para o cargo a prover	Valoração
Formação profissional superior a 100 horas na área	20
Formação profissional entre 70 horas e 100 horas na área	16
Formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área	14
Formação profissional entre 0 horas e 35 horas na área	10
Sem formação profissional	0

FP 2 - Formação Profissional diretamente relacionada com funções de dirigente	Valoração
Formação profissional superior a 100 horas na área	20
Formação profissional entre 70 horas e 100 horas na área	16
Formação profissional entre 36 horas e 70 horas na área	14
Formação profissional entre 0 horas e 35 horas na área	10
Sem formação profissional	0

O resultado final deste parâmetro de avaliação é determinado pelo resultado obtido da fórmula indicada, numa escala de 0 a 20 valores:

$$FP = (FP1 + FP2) / 2$$

A avaliação curricular de cada candidato constará em Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo consta do **Anexo I** à presente Ata.

2.1.2. Entrevista Pública (EP)

A entrevista pública visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo. A classificação do método de seleção, que tem uma ponderação de 70% na classificação final, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará do cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas nas várias competências em avaliação, cuja fórmula se indica:

$$EP = (OM + OR + OP + TD + GD + VE) / 6$$

A entrevista de avaliação de competências incidirá sobre as seguintes competências:

- Competências transversais nucleares: Orientação para a mudança e inovação (OM); Orientação para os resultados (OR).
- Competências transversais funcionais: Organização, planeamento e gestão de projetos (OP); Tomada de decisão (TD).
- Competências específicas de cargos dirigentes: Gestão e direção da organização (GD); Visão estratégica (VE).

Indicam-se, de acordo com a lista de competências para os cargos de direção intermédia, nos termos 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, as competências objeto de avaliação em sede de entrevista:

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;

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;

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;

Tomada de decisão (TD) - Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados;

Gestão e direção da organização (GD) - Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo;

Visão estratégica (VE) - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir

objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Consoante o nível de demonstrado em cada competência os candidatos serão avaliados com a seguinte escala: Elevado = 20 valores; Bom = 16 valores; Suficiente = 12 valores; Insuficiente = 0 valores.

O Júri aprovou ainda a Ficha de avaliação da entrevista pública, cujo o modelo consta do **Anexo II** à presente Ata.

3. Classificação final

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação nos dois métodos de seleção, é efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC * 30\% + EP * 70\%$$

CF – Classificação final | AC – Avaliação curricular | EP – Entrevista pública

4. Notificações

Deliberou o júri, solicitar ao Departamento de Recursos Humanos o envio das notificações, que sejam da sua competência, bem como apoio na tramitação do procedimento.

5. 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:

2.º Vogal:

António Benjamim da Costa Pereira (Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.)	Rui Manuel Moutinho Ferreira (Diretor da Direção Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território da Câmara Municipal de Amarante)	Sílvia Maria Galvão Telles Franco Pulido Pereira (Professora Assistente da Universidade Lusíada e Diretora de Serviços de Direito Interno, Diplomático e Consular, da DGDE, em substituição)
---	--	---

Anexo I – Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal de recrutamento – dirigente intermédio de 1.º grau

Ref.ª: DI1G-2
Código da oferta: OE2026##/####
Nome do candidato:
Cód. candidatura:

Parâmetro: Habilitação académica (HAB)

Descrição	Valoração

Parâmetro: Experiência profissional (EP)

Descrição	Duração	Valoração

Parâmetro: Experiência em cargos dirigentes (ECD)

Descrição	Duração	Valoração

Parâmetro: Formação de profissional (FP)

Descrição	Valoração
Valoração final	

Classificação

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

$$AC = HAB \ 25\% + EP \ 40\% + ECD \ 25\% + FP \ 10\%$$

Na qual: AC – Avaliação curricular; HAB – Habilitação académica; EP – Experiência profissional; ECD – Experiência em cargos dirigentes; FP – Formação profissional

Anexo II – Ficha de avaliação da Entrevista Pública

Ficha de avaliação da entrevista pública

Código da oferta: OE2026##/#### Ref.ª: DI1G-2	Local:
Cód. candidatura:	Data:
Nome do candidato:	Membro do júri:

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.

Demonstrou possuir Orientação para os resultados a um nível:	Elevado (20)	Bom (16)	Suficiente (12)	Insuficiente (0)
Avaliação do membro de júri - Nível classificativo				

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.

Demonstrou possuir Orientação para a mudança e inovação a um nível:	Elevado (20)	Bom (16)	Suficiente (12)	Insuficiente (0)
Avaliação do membro de júri - Nível classificativo				

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.

Demonstrou possuir Organização, planeamento e gestão de projetos a um nível:	Elevado (20)	Bom (16)	Suficiente (12)	Insuficiente (0)
Avaliação do membro de júri - Nível classificativo				

Tomada de decisão (TD) - Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Demonstrou possuir Tomada de decisão a um nível:	Elevado (20)	Bom (16)	Suficiente (12)	Insuficiente (0)
Avaliação do membro de júri - Nível classificativo				

Gestão e direção da organização (GD) - Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

Demonstrou possuir Gestão e direção da organização a um nível:	Elevado (20)	Bom (16)	Suficiente (12)	Insuficiente (0)
Avaliação do membro de júri - Nível classificativo				

Visão estratégica (VE) - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Demonstrou possuir Visão estratégica a um nível:	Elevado (20)	Bom (16)	Suficiente (12)	Insuficiente (0)
Avaliação do membro de júri - Nível classificativo				