

Anexo I

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

Regulamento dos parâmetros de avaliação para o recrutamento de Cargo de Dirigente

Para os efeitos constantes do art.º 21.º da lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, são fixados os seguintes elementos para efeitos de avaliação dos candidatos a concurso de recrutamento para o cargo de direção intermédia.

CAPÍTULO I - AVALIAÇÃO FINAL

Art.º 1.º

Classificação e elementos de avaliação

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo,

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Art.º 2.º

Critérios de exclusão

1. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na *avaliação curricular*, bem como os candidatos que não compareçam à *entrevista pública*.
2. Considerando que as competências avaliadas no âmbito da entrevista pública são essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a sua classificação final inferior a 12 valores será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo o candidato nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

Art.º 3.º

Ordenação final

1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos termos do artigo 2.º, é efetuada de acordo com a escala classificativa de zero a vinte valores, arredondada às centésimas.
2. O candidato selecionado corresponderá ao que em sede de avaliação final melhor corresponda ao perfil exigido.

Art.º 4.º

Crítérios de desempate

Em caso de igualdade de classificação serão considerados os seguintes fatores para efeitos de desempate:

- 1.º Valoração do parâmetro “experiência profissional” da componente de “avaliação curricular”
- 2.º Tempo de serviço em exercício de funções de Dirigente

CAPÍTULO II - AVALIAÇÃO CURRICULAR

Art.º 5.º

Âmbito

A Avaliação Curricular, com um peso de 40% na avaliação final, visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área em que o procedimento concursal é aberto e a adequação das competências expressas no *currículo vitae* relativamente às exigências do cargo, designadamente a **habilitação académica, formação profissional e experiência profissional**.

Art.º 6º

Classificação e elementos de avaliação

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$

Sendo,

AC - Avaliação curricular

HA - Habilitação académica

FP - Formação profissional

EP - Experiência profissional

Art.º 7º

Habilitação académica (HA)

No parâmetro da *Habilitação académica (HA)* será ponderada a titularidade de grau académico ou nível certificado pelas entidades competentes, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Licenciatura pré Bolonha ou mestrado pós Bolonha - 15 valores
- Mestrado pré Bolonha - 17 valores
- Doutoramento - 20 valores

Art.º 8º

Formação profissional (FP)

1. No parâmetro de *Formação profissional (FP)* serão ponderadas as especializações, ações de formação, estágios, congressos, seminários, jornadas e conferências obtidas e ministradas, em competências técnicas e transversais aos cargos de direção intermédia, de relevante interesse e diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, até ao máximo de 20 valores.
2. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou os dias de duração.
3. Sempre que do respetivo certificado/diploma não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-á que cada dia de formação é igual a seis horas e cada semana a cinco dias.
4. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuados de zero valores.
5. A classificação do fator de formação profissional é obtida de acordo com a seguinte fórmula: $(FG \times 50\%) + (FE \times 50\%)$

Sendo,

FG - Formação genérica

FE - Formação específica

Art.º 9º

Formação profissional genérica (FG)

1. Na *formação genérica* (FG) será valorada a formação profissional de âmbito geral relacionadas diretamente com as competências necessárias ao exercício da função, ponderada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem formação profissional - 0 valores
- Participação em ação de formação até 50 horas - 10 valores
- Participação em ação de formação até 100 horas - 18 valores
- Participação em ação de formação superior a 100 horas - 20 valores

2. Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Art.º 10º

Formação profissional específica (FE)

Na *formação específica* (FE) será valorada a formação profissional para Alta Direção em Administração Pública, ponderada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- sem formação específica - 10 valores
- com formação específica - 20 valores

Art.º 11º

Experiência profissional (EP)

1. No parâmetro de *Experiência profissional* (EP) será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade respeitante ao presente procedimento concursal bem como o tempo de serviço na carreira em que o candidato está inserido, até ao limite de 20 valores.

2. A classificação do fator de experiência profissional é obtida de acordo com a seguinte fórmula: $(DFTS \times 20\%) + (DFD \times 40\%) + (DFDL \times 40\%)$

Sendo,

DFTS - Desempenho de funções de técnico superior

DFD - Desempenho de funções de dirigente

DFDL - Desempenho de funções de dirigente respeitante ao lugar a prover

3. No parâmetro de *Desempenho de funções de técnico superior* (DFTS) será avaliado o tempo de exercício de funções na categoria de técnico superior, desde que desempenhado na área de atividades respeitante ao lugar a prover, até ao limite de 20 valores e de acordo com os seguintes termos:

- De 3 até 7 completos - 10 pontos
 - Mais de 7 anos e até 10 completos - 15 pontos
 - Mais de 10 anos completos - 20 pontos
4. No parâmetro de *Desempenho de funções de dirigente* (DFD) será avaliado o tempo de desempenho de funções de dirigente, até ao limite de 20 valores e de acordo com os seguintes termos:
- Até 3 anos completos - 10 pontos
 - Entre 4 e 5 anos completos - 15 pontos
 - Mais de 5 anos completos - 20 pontos
5. No parâmetro de *Desempenho de funções de dirigente respeitante ao lugar a prover* (DFDL) será avaliado o tempo de desempenho de funções na unidade orgânica a prover, até ao limite de 20 valores, de acordo com os seguintes termos:
- Até 3 anos completos - 10 pontos
 - Entre 4 e 5 anos completos - 15 pontos
 - Mais de 5 anos completos - 20 pontos

CAPÍTULO III - ENTREVISTA PÚBLICA

Art.º 12.º

Classificação e elementos de avaliação

1. A entrevista pública, com um peso de 60% na avaliação final, terá a duração de 60 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de uma forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.
2. A entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada uma das competências comportamentais estabelecidas através da seguinte fórmula: $EP = C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6$

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1 - Orientação para resultados

C2 = Competência 2 - Planeamento e organização

C3 = Competência 3 - Liderança e gestão das pessoas

C4 = Competência 4 - Inovação e mudança

C5 = Competência 5 - Visão estratégica

C6 = Competência 6 - Desenvolvimento e motivação dos colaboradores

3. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

Art.º 13.º

Competência 1 - Orientação para os resultados

1. Este parâmetro visa avaliar o conhecimento do conteúdo funcional da área funcional, seus conceitos e áreas de atuação e a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
2. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Acompanha a evolução e o desenvolvimento do conhecimento relacionado com a área de atividade da unidade orgânica, tendo noção do que é prioritário para esse serviço;
 - Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, sendo persistente perante obstáculos e dificuldades e assumindo as responsabilidades pelos resultados alcançados;
 - Assume, em regra, objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores;
 - Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.

Art.º 14.º

Competência 2 - Planeamento e organização

1. Este parâmetro visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
2. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos;
 - Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes;
 - Acompanha, controla e avalia a execução de projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização, de acordo com os prazos e custos definidos;

- Revê e ajusta o planejamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-se a alterações e circunstâncias imprevistas.

Art.º 15.º

Competência 3 - Liderança e Gestão de Pessoas

1. Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e responsabilização.
2. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço;
 - Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação;
 - Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades;
 - Tem um modelo de atuação que garante a justiça e a equidade de tratamento, sendo dessa forma um referencial de confiança.

Art.º 16.º

Competência 4 - Orientação para a inovação e mudança

1. Este parâmetro visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.
2. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo;
 - Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria de resultados;
 - Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processo de trabalho;

- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria de funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

Art.º 17.º

Competência 5 - Visão estratégica

1. Este parâmetro visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro, de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.
2. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito da sua atuação;
 - Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas;
 - Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas;
 - Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

Art.º 18.º

Competência 6 - Desenvolvimento e motivação dos colaboradores

1. Este parâmetro visa avaliar a capacidade para reconhecer e valorizar o potencial dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.
2. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento;
 - Reconhece o mérito individual e coletivo, promovendo um clima positivo e de autoconfiança;
 - Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios;

- Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.

Art.º 19.º

Classificação e elementos de classificação das competências

A classificação atribuída a cada competência é determinada com base nos comportamentos ancorados, através dos seguintes critérios:

- Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação = 0 valores
- Demonstra claramente 1 (um) dos comportamentos associados à competência em avaliação = 8 valores
- Demonstra claramente 2 (dois) dos comportamentos associados à competência em avaliação = 12 valores
- Demonstra claramente 3 (três) dos comportamentos associados à competência em avaliação = 16 valores
- Demonstra claramente todos os comportamentos associados à competência em avaliação = 20 valores

CAPÍTULO IV - FICHA DE AVALIAÇÃO

Art.º 20.º

Ficha individual

Por cada candidatura admitida é elaborada uma ficha individual de avaliação, integrando os parâmetros de avaliação e a respetiva classificação obtida em cada um deles.

CCDR-N 5 de maio de 2021

O Presidente,

O I.º Vogal,

O 2.º Vogal,
