

## 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 direccionada 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,

---