



REGULAMENTO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO PARA O RECRUTAMENTO DE CARGO DIRIGENTE

Versão	Edição	Aprovado em reunião	Data de aprovação
03	28.03.2024	do Conselho Diretivo	28.03.2024

Aprovado na reunião do Conselho Diretivo de 7 de janeiro de 2022.

Com retificação do n.º 3 do artigo 13.º aprovada na reunião do Conselho Diretivo de 23 de setembro de 2022.

Com alteração dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 11.º aprovada na reunião do Conselho Diretivo de 28 de março de 2024.



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

Para os efeitos constantes do artigo 2.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada, são fixados os seguintes parâmetros para efeitos de avaliação de candidatos a concurso de recrutamento para o cargo de direção intermédia.

Capítulo I – Avaliação final

Artigo 1.º

Classificação e elementos da avaliação

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

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

Sendo,

CF = Classificação Final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Artigo 2.º

CrITÉrios de exclusão

1. É excluído do procedimento o candidato que não compareça à *entrevista pública*.
2. O candidato que na componente *entrevista pública* tenha classificação final inferior a 10 valores, não pode ser proposto para designação, dada a importância que as competências avaliadas possuem para o exercício das funções inerentes ao cargo.



Artigo 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, arredondado às centésimas.
2. O candidato selecionado corresponde ao que em sede de avaliação final melhor se ajusta ao perfil exigido.

Artigo 4.º

CrITÉrios de desempate

Em caso de igualdade de classificação são considerados os seguintes fatores de desempate:

- 1.º Valoração do parâmetro “experiência profissional” da componente de “avaliação curricular”; e, caso se mantenha o empate,
- 2.º Desempenho de funções de dirigente em cargo idêntico ou de nível superior.

Capítulo II – Avaliação curricular

Artigo 5.º

Âmbito

A Avaliação Curricular (AC), com um peso de 60% 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 *curriculum vitae* relativamente às exigências do cargo, designadamente habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.

Artigo 6.º

Classificação e elementos de avaliação

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20, até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)$,

Sendo,

AC – Avaliação curricular;

HA – Habilitação académica;



FP – Formação profissional;

EP – Experiência profissional.

Artigo 7.º

Habilitação académica

No parâmetro *Habilitação académica (HA)* é 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 – 16 valores;
- Licenciatura preferencial para o cargo – 17 valores;
- Mestrado – 18 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

Artigo 8.º

Formação profissional

1. No parâmetro *Formação profissional (FP)* são 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. São apenas 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 meio-dia de formação corresponde a três horas, um dia de formação 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 são pontuadas de zero valores.
5. A classificação do parâmetro *Formação profissional* é obtida de acordo com a seguinte fórmula: $(FG \times 30\%) + (FE \times 70\%)$.

Sendo,

FG – Formação genérica;



FE – Formação específica.

Artigo 9.º

Formação profissional genérica

Na *formação genérica* (FG) é valorada a formação profissional de âmbito geral, obtida no decurso da carreira, relacionada 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;
- Com formação profissional de duração até 50 horas – 10 valores;
- Com formação profissional de duração entre 51 e 100 horas – 15 valores;
- Com formação profissional de duração superior a 100 horas – 20 valores.

Artigo 10.º

Formação profissional específica

Na *formação específica* (FE) é valorada a formação profissional em Alta Direção em Administração Pública e em cursos de reconhecido interesse no âmbito do conteúdo funcional do cargo a prover, ponderada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem formação específica – 0 valores;
- Com formação no programa de formação e gestão pública (FORGEP) – 10 valores;
- Com formação no Curso Avançado de Gestão Pública (CAGEP) – 20 valores.

Artigo 11.º

Experiência profissional (EP)

1. No parâmetro *Experiência profissional* (EP) é ponderado o tempo de serviço na carreira em que o candidato está inserido e o exercício de funções dirigentes, até ao limite de 20 valores.
2. A classificação do fator experiência profissional é obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$(TS \times 25\%) + (DD \times 35\%) + (DC \times 40\%)$$

Sendo,

TS – Tempo de serviço como técnico superior ou carreira/categoria para cujo exercício seja exigível uma licenciatura;



DD – Desempenho de funções de Dirigente;

DC – Desempenho de funções de dirigente em Cargo idêntico ou de nível superior.

3. No fator *Tempo de serviço como técnico superior* (TS) é avaliado o tempo de serviço na carreira de técnico superior ou carreira/categoria para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, até ao limite de 20 valores e de acordo com os seguintes termos:
 - 4 ou 6 anos completos, conforme se trata de cargo dirigente intermédio de 2.º ou de 1.º grau – 10 valores;
 - Entre 7 anos e até 10 anos completos – 12 valores;
 - A partir de 10 anos completos, um valor por cada ano completo, até ao limite de 20 valores.
4. No fator *Desempenho de funções de Dirigente* (DD) é avaliado o tempo de desempenho de funções de dirigente, até ao limite de 20 valores e de acordo com os seguintes termos:
 - 4 ou 6 anos completos, conforme se trata de cargo dirigente intermédio de 2.º ou de 1.º grau – 10 valores;
 - Entre 7 anos e até 12 anos completos – 15 valores;
 - Mais de 12 anos completos – 20 pontos.
5. No fator *Desempenho de funções de dirigente em Cargo idêntico ou de nível superior* (DC) é avaliado o tempo de desempenho de funções dirigentes em cargo idêntico, ou de nível superior, até ao limite de 20 valores, de acordo com os seguintes termos:
 - Até 3 anos completos em cargo do mesmo nível – 10 valores;
 - Entre 3 a 6 anos completos em cargos do mesmo nível – 12 valores;
 - Mais de 6 anos completos em cargo do mesmo nível – 15 valores;
 - Até 3 anos completos em cargo de nível superior – 18 valores;
 - Mais de 6 anos completos em cargo de nível superior – 20 valores.

Artigo 12.º

Cálculo da classificação final da Avaliação curricular

A avaliação obtida na componente avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC=(HA \times 25\%)+(((FG \times 30\%)+(FE \times 70\%)) \times 35\%)+(((TS \times 25\%)+(DD \times 35\%)+(DC \times 40\%)) \times 40\%)$$



Capítulo III – Entrevista Pública

Artigo 13.º

Classificação e elementos de avaliação

1. A *Entrevista pública* (EP), com um peso de 40% na avaliação final, tem a duração máxima de 60 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.
2. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria.
3. A entrevista pública é expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $EP = (C1 \times 20\%) + (C2 \times 20\%) + (C3 \times 20\%) + (C4 \times 20\%) + (C5 \times 20\%)$

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1 – Orientação para os resultados.

C2 = Competência 2 – Planeamento e organização.

C3 = Competência 3 – Liderança e gestão das pessoas.

C4 = Competência 4 – Desenvolvimento e motivação dos colaboradores.

C5 = Competência 5 – Visão estratégica.

Com retificação aprovada na reunião do Conselho Diretivo do dia 23 de setembro de 2022.

Artigo 14.º

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 focar 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.

Artigo 15.º

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 planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-se a alterações e circunstâncias imprevistas.

Artigo 16.º

Liderança e gestão das pessoas

1. Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, 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 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.

Artigo 17.º

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.

Artigo 18.º

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, tendo 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 atividades 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.



Artigo 19.º

Classificação e elementos de classificação das competências

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

- Não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação = 0 valores;
- Demonstra claramente 1 (um) dos comportamentos associados à competência em avaliação = 10 valores;
- Demonstra claramente 2 (dois) dos comportamentos associados à competência em avaliação = 15 valores;
- Demonstra claramente 3 (três) dos comportamentos associados à competência em avaliação = 18 valores;
- Demonstra claramente todos os comportamentos associados à competência em avaliação = 20 valores.

Capítulo IV – Ficha de avaliação

Artigo 20.º

Ficha individual

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