

PROGRAMA DE MENTORIA PARA A INOVAÇÃO E LIDERANÇA

REGULAMENTO

12 de julho de 2022

Regulamento do Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança

Considerando que:

- O Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), tem por missão fundamental a criação, transmissão e difusão do conhecimento no domínio da Administração Pública, contribuindo, através da formação, ensino, investigação científica e da assessoria técnica, para a inovação e modernização da Administração Pública e para a qualificação, capacitação e valorização dos recursos humanos da mesma, conforme resulta do número 1 do artigo 3.º do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março (Estatutos do Instituto Nacional de Administração, I. P.).

- Um dos seus objetivos estratégicos, refletido no Plano estratégico (2022-2026), consiste em promover a capacitação – baseada no conhecimento – de pessoas, equipas e entidades da AP (OE1).

- O Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança está enquadrado num conjunto de instrumentos de política pública, designadamente,

na Estratégia 2030, que refere que a *capacitação dos dirigentes em gestão e liderança, a capacidade de atrair e reter talento, o desenvolvimento de competências para o futuro nos trabalhadores públicos e o desenvolvimento de uma cultura de inovação, constituem os principais desafios a superar;*

no Programa do XXIII Governo Constitucional, que aponta a importância *da valorização e capacitação dos profissionais da Administração Pública com vista à qualidade dos serviços públicos,*

e na Estratégia de Modernização do Estado e da Administração Pública, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2020, de 31 de julho, que prevê *no eixo estratégico 1. investir nas pessoas, os objetivos estratégicos: i) desenvolver e renovar as lideranças e ii) mobilizar e capacitar os trabalhadores.*

Considerando, ainda, que:

- O Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança, necessita de uma regulamentação que enquadre a sua implementação e gestão;

- É da competência do Conselho Diretivo do INA, I. P., aprovar o regulamento do Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança.

O Conselho Diretivo deliberou no dia 12 de julho de 2022, aprovar o seguinte Regulamento do Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento estabelece as regras aplicáveis à gestão do Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança do INA, I. P., doravante designado abreviadamente de PMIL.

Artigo 2.º

Objetivo

1. O PMIL visa proporcionar experiências indutoras da aquisição e do reforço de competências de inovação, de empreendedorismo e de liderança, através da mentoria, enquanto processo de apoio e orientação, facilitador da aquisição de conhecimentos e da melhoria das capacidades individuais, baseado na relação estabelecida entre Mentor/a e Mentorado/a, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional do Mentorado/a, incluindo a melhoria do seu desempenho e da sua trajetória profissional.
2. O PMIL tem ainda como objetivos específicos:
 - a) Promover o desenvolvimento de competências de gestão da inovação nos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública, designadamente, naqueles que estejam envolvidos em programas, projetos ou iniciativas de inovação;
 - b) Promover o desenvolvimento de competências de liderança nos dirigentes da Administração Pública, responsáveis pela gestão de pessoas, de equipas e de organizações.

Artigo 3.º

Âmbito

1. O PMIL integra duas áreas de atuação:
 - a) A mentoria para a promoção da inovação;
 - b) A mentoria para o desenvolvimento da liderança.
2. A mentoria para a inovação destina-se a trabalhadores e dirigentes envolvidos em projetos de inovação.
3. A mentoria para o desenvolvimento da liderança destina-se a titulares de cargos de direção intermédia e de direção superior.

Artigo 4.º

Participantes

1. Os participantes no PMIL podem ser Mentores/as ou Mentorados/as.

2. Os/as Mentores/as são profissionais oriundos/as da Administração Pública, da academia ou de outras entidades do setor social e privado, com conhecimento e experiência profissional relevantes na orientação de Mentorados/as.
3. Os/as Mentorados/as são trabalhadores ou dirigentes da Administração Pública central, regional ou local.

Artigo 5.º

Gestão do programa

A gestão do PMIL é assegurada pelo INA, I. P., designadamente, pela Direção de Serviços de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais e Promoção da Inovação (DSMOPI), que é a estrutura responsável pela execução, monitorização e avaliação do Programa.

CAPÍTULO II

Candidatura

Artigo 6.º

Vagas

1. É da competência do Conselho Diretivo do INA, I. P., fixar anualmente o número máximo de vagas de Mentores/as e Mentorados/as a admitir em cada edição do PMIL, até ao dia 31 de janeiro de cada ano.
2. Os/as Mentores/as e os/as Mentorados/as podem participar em mais do que uma edição do PMIL em períodos anuais sucessivos, desde que a candidatura seja elegível e sejam selecionados para o efeito.

Artigo 7.º

Bolsa de Mentores/as

1. Os participantes que fazem parte da Bolsa de Mentores/as podem acompanhar um ou mais processos de mentoria, em qualquer edição do PMIL, por proposta dos próprios ou do INA, I. P., e mediante concordância de ambas as partes.
2. Os participantes que fazem parte da Bolsa de Mentores/as deixam de participar no PMIL mediante comunicação ao INA, I. P. através de informação pela caixa de correio eletrónico mentoria@ina.pt

Artigo 8.º

Candidaturas de Mentores/as

As candidaturas são realizadas em formulário eletrónico, com as seguintes indicações:

- a) Identificação e informação pessoal do/a candidato/a;
- b) Identificação do cargo/função que exerce (dirigente/ gestor de projetos de inovação/especialista de inovação);

- c) Identificação da área onde pretende participar como Mentor/a: inovação, liderança ou ambas;
- d) Informação sobre a formação académica;
- e) Informação sobre a experiência profissional relevante, incluindo na área de mentoria a que se propõe;
- f) Experiência relevante nas áreas de tutoria/mentoria/*coaching*;
- g) Explicitação da motivação para participar no Programa (promoção de desenvolvimento de competências dos mentorados/as)
- h) Indicação da disponibilidade temporal para participar no Programa (mínima de 6 meses no período de 1 ano pós-candidatura);
- i) Apresentação de Curriculum Vitae atualizado;
- j) Apresentação de documento comprovativo de informação ao superior hierárquico da entidade onde desempenha funções da intenção em participar como Mentor/a no PMIL, caso desempenhe funções na AP.

Artigo 9.º

Candidaturas de Mentorados/as

As candidaturas são realizadas em formulário eletrónico, com as seguintes indicações:

- a) Trabalhador/a em exercício de funções públicas;
- b) Identificação e informação pessoal do/a candidato/a;
- c) Identificação da área onde pretende participar como Mentorado/a: inovação; liderança ou ambas;
- d) Cargo de direção intermédia ou superior (liderança)/, gestão e/ou participação em projetos de inovação (inovação)
- e) Informação sobre a formação académica;
- f) Informação sobre a experiência profissional relevante, incluindo na área de mentoria a que se propõe;
- g) Explicitação da motivação para participar no PMIL (desenvolvimento de competências pessoais e profissionais).
- h) Indicação da disponibilidade temporal para participar no Programa (mínima de 6 meses no período de 1 ano pós-candidatura);
- i) Resultados pretendidos (contributo para a atividade da entidade pública)
- j) Apresentação de *Curriculum Vitae* atualizado;

- k) Apresentação de documento comprovativo de autorização do superior hierárquico da entidade a que pertence para participar como Mentorado/a no PMIL.

CAPÍTULO III

Seleção

Artigo 10.º

Seleção de Mentores/as

1. Os/As candidatos/as que reúnam os elementos referidos no artigo 8.º prosseguem no processo de candidatura e são convocados para a realização de uma entrevista individual.
2. Os procedimentos a serem realizados para a realização da entrevista são:
 - a) Convocatória para entrevista com pelo menos 15 dias de antecedência, por correio eletrónico e com indicação de dia, hora e ligação de acesso para a realização da reunião virtual;
 - b) Realização de entrevistas em horário laboral;
 - c) Aceitação de reagendamento para candidatos/as a Mentores/as que apresentem a devida justificação por motivo de força maior (nomeadamente licença de gravidez e/ou maternidade, doença).
 - d) Para a seleção de candidatos/as a Mentores/as são aplicados os critérios de triagem e análise que constam em anexo a este regulamento.
3. A seleção é realizada por um júri constituído para o efeito, cuja constituição é publicada no site do INA, I. P. em www.ina.pt.
4. A lista de candidatos/as selecionados para integração na bolsa de Mentores/as é publicada no site do INA, I.P. em www.ina.pt.

Artigo 11.º

Seleção de Mentorados/as

1. Os/As candidatos/as que reúnam os elementos referidos no artigo 9.º prosseguem no processo de candidatura e são convocados para a realização de uma entrevista individual.
2. Os procedimentos a serem realizados para a realização da entrevista são:
 - e) Convocatória para entrevista com pelo menos 15 dias de antecedência, por correio eletrónico e com indicação de dia, hora e ligação de acesso para a realização da reunião virtual;
 - f) Realização de entrevistas em horário laboral;
 - g) Aceitação de reagendamento para candidatos/as a Mentorados/as que apresentem a devida justificação por motivo de força maior (nomeadamente licença de gravidez e/ou maternidade, doença).
 - h) Para a seleção de candidatos/as a Mentorados/as são aplicados os critérios de triagem e análise que constam em anexo a este regulamento.

- i) A seleção é realizada por um júri constituído para o efeito, cuja constituição é publicada no site do INA, I. P. em www.ina.pt.
- j) A lista de candidatos/as selecionados para integração na bolsa de Mentores/as é publicada no site do INA, I.P. em www.ina.pt.

CAPÍTULO IV

Gestão da Mentoria

Artigo 12.º

Informação, Formação e Reuniões

1. São efetuadas reuniões de informação de modo a garantir que os/as Mentores/as e Mentorados/as dispõem de ferramentas para o desenvolvimento e conclusão dos processos de mentoria.
2. Todos os participantes no PMIL (Mentores/as e Mentorados/as) participam nas reuniões de informação agendadas para o efeito.
3. Os Mentores/as podem frequentar ou não, o curso de formação na área de auto e heteroconhecimento, previsto para a edição em curso.
4. Os participantes são convocados com pelo menos 15 dias de antecedência para quaisquer das referidas ações.
5. São aceites reagendamentos em relação aos participantes que apresentem a devida justificação por motivo de força maior (nomeadamente licença de gravidez e/ou maternidade, doença).

Artigo 13.º

Instrumentos de Gestão de Mentoria

1. São elementos de gestão do processo de mentoria:
 - a) Acordo de Mentoria, que integra ainda o Plano Individual de Desenvolvimento e Plano de Ação da Mentoria.
 - b) Plano de Monitorização e Avaliação.
2. O Acordo de Mentoria, orienta a relação entre o/a Mentor/a e o/a Mentorado/a e inclui:
 - a) Objetivos da mentoria;
 - b) Período de duração;
 - c) Modalidade do processo de mentoria (presencial, à distância ou misto) e local(ais) ou plataformas onde decorrerão as sessões;
 - d) Número de sessões e respetiva frequência.
3. O Plano Individual de Desenvolvimento contempla:
 - a) Objetivos de desenvolvimento do/a Mentorado/a;
 - b) Áreas de conhecimento ou competências a desenvolver;
 - c) Ações a realizar com vista a alcançar os objetivos;
 - d) Resultados pretendidos.

4. O Plano de Ação da Mentoria estabelece:
 - a) Calendarização de sessões;
 - b) Duração das sessões e,
 - c) Objetivos para cada sessão ou conjunto de sessões.
5. O Plano de Monitorização e Avaliação contempla:
 - a) Registo de ocorrências relevantes;
 - b) Apreciação do processo de mentoria, considerando o Acordo de Mentoria e a execução do Plano de Ação e do Plano Individual de Desenvolvimento;
 - c) Lições aprendidas e,
 - d) Identificação de oportunidades de melhoria no PMIL.

Artigo 14.º

Duração dos Processos de Mentoria

1. Um processo de mentoria tem a duração de três a seis meses.
2. São aceites processos de duração inferior ou superior desde que decidido entre as partes, Mentor/a, Mentorado/a e entidade gestora do PMIL, devidamente justificados através do Plano Individual de Desenvolvimento e fixados no Acordo de Mentoria.

Artigo 15.º

Matching

1. É da responsabilidade da entidade gestora, realizar o *matching* (emparelhamento de pares) de acordo com os perfis dos participantes e das necessidades de desenvolvimento dos/das Mentorados/as.
2. O início dos processos de mentoria é realizado por convocatória através de correio eletrónico, com 15 dias de antecedência, com indicação de dia, hora e ligação de acesso para a realização de reunião virtual.
3. O Acordo de Mentoria é comunicado pelo par de mentoria até 15 dias após a reunião de início de processo, sendo acompanhado do Plano Individual de Desenvolvimento e Plano de Ação para a mentoria.
4. São aceites reagendamentos em relação aos participantes que apresentem a devida justificação por motivo de força maior (nomeadamente licença de gravidez e/ou maternidade, doença).

Artigo 16.º

Monitorização e Acompanhamento

1. A monitorização do PMIL é efetuada pelo INA, I. P., que mantém contactos com cada par de mentoria, acompanhando o progresso dos processos e apoiando os participantes em função das necessidades detetadas ou comunicadas.
2. A monitorização é realizada no tempo intermédio do processo de mentoria, ou sempre que se justifique.

3. Os contactos com cada participante ou com o par de mentoria são realizados através de contacto telefónico, correio eletrónico, podendo ser realizadas reuniões presenciais e virtuais.

Artigo 17.º

Avaliação

1. A avaliação é realizada no final de cada processo de mentoria e envolve o/a Mentor/a, o Mentorado/a e a entidade gestora do PMIL.
2. A avaliação tem como objetivos efetuar o balanço do processo, potenciar a experiência de aprendizagem e desenvolvimento dos participantes e identificar oportunidades de evolução no PMIL.

Artigo 18.º

Relatório e certificado de frequência

No fim do processo, o par de mentoria envia à entidade gestora um relatório de avaliação final, após o qual será emitido um certificado de participação no PMIL.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 19.º

Condições e encargos

1. A participação no Programa não determina a existência de qualquer vínculo jurídico entre participantes e a entidade gestora do PMIL, nem qualquer relação de natureza laboral ou de prestação de serviços, nem determina a ocupação de postos de trabalho ou qualquer garantia de emprego subsequente.
2. A participação no Programa não pressupõe o pagamento por parte do INA, I. P., de qualquer remuneração ou quantias relacionadas com as atividades desenvolvidas no âmbito do PMIL.
3. A participação no Programa é gratuita.
4. No caso de haver lugar a encargos com as deslocações, os mesmos são assumidos pelos participantes.

Artigo 20.º

Cessação antecipada e interrupção da participação no PMIL

1. Os participantes podem interromper ou cessar a qualquer momento, e na eventualidade de qualquer impedimento, o processo de mentoria, devendo informar o INA, I.P., através de comunicação pela caixa de correio eletrónico para mentoria@ina.pt
2. São consideradas causas de interrupção ou cessação antecipada:
 - a) O não cumprimento do regulamento do Programa;

- b) Outros motivos de força maior (nomeadamente licença de gravidez e/ou maternidade, doença).
3. O reinício de processos de mentoria é avaliado pela entidade gestora com os participantes:
- a) De acordo com as causas de interrupção ou cessação antecipada elencadas em b) número 2;
 - b) Outros motivos não previstos.

Artigo 21.º

Omissões

Cabe ao Conselho Diretivo do INA, I.P., a responsabilidade de analisar e avaliar quaisquer casos omissos a este Regulamento e apresentar soluções concretas, em cumprimento das regras do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 22.º

Avaliação do Programa

A investigação sobre o Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança, com a respetiva avaliação, é equacionada na atividade do Centro de Conhecimento AP do INA, I.P., sendo desenvolvida em parceria e sob os protocolos de colaboração com o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (CRUP) e com o Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos (CCISP), no domínio da investigação e da transferência e aplicação de conhecimento.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

ANEXO

ANÁLISE DE CANDIDATOS/AS A MENTORES/AS

Análise de Candidaturas com base em Formulário Eletrónico

Critérios de Triagem:

- Dirigente (liderança)/ gestor de projetos de inovação/ especialista de inovação (inovação) e,
- Apresentação de documento comprovativo de informação ao superior hierárquico onde desempenha funções da intenção em participar como Mentor/a no PMIL (só para AP).

Grelha de Análise

Critérios de Triagem	Cumpre	Não Cumpre
Dirigente (liderança)/ gestor de projetos de inovação/especialista de inovação (inovação)		
Apresentação de documento comprovativo de informação ao superior hierárquico (só para AP)		

O cumprimento dos critérios de triagem, conduz ao processo subsequente de análise: Cumpre - Avança para outros critérios de análise; Não cumpre - Comunicação através de informação por correio eletrónico, que candidatura não foi aceite.

Critérios de Análise:

- Experiência e cargos de liderança/ gestão (no caso da mentoria em liderança) e/ou de gestão da inovação (no caso da mentoria em inovação);
- Experiência relevante nas áreas de tutoria/ *coaching*/ mentoria;
- Motivação para participar no PMIL (promoção de desenvolvimento de competências dos Mentorados/as) e,
- Disponibilidade temporal para participar no Programa.

Grelha de Análise

Critérios de Análise	Peso dos Critérios (%)	Avaliação (1 a 5)	Resultado
Experiência e cargos de liderança/ gestão (no caso da mentoria em liderança) e/ou de gestão da inovação (no caso da mentoria em inovação)	30		
Experiência relevante nas áreas de tutoria/ <i>coaching</i> / mentoria	30		
Motivação para participar no PMIL (promoção de desenvolvimento de competências dos Mentorados/as)	20		
Disponibilidade temporal para participar no Programa	20		

Escala de Análise:

- Muito Baixo - 1 ponto: Não corresponde ao critério.
 Baixo - 2 pontos: Corresponde de forma insuficiente ao critério.
 Médio - 3 pontos: Corresponde ao critério.
 Bom - 4 pontos: Corresponde de forma relevante ao critério.
 Muito Bom - 5 pontos: Corresponde de forma excelente ao critério.

ANÁLISE DE CANDIDATOS/AS A MENTORES/AS

Análise de Candidaturas com base em Entrevista

Critérios de Análise:

- Apresentação e discurso (alinhamento com o Programa);
- Conhecimento sobre a Administração Pública (Central, Regional, Local) e,
- Competências adquiridas e dominadas (áreas de conhecimento, especialização e ação, passíveis de potenciar o papel de Mentorado/a).

Grelha de Análise

Critérios de Análise	Peso dos Critérios (%)	Avaliação (1 a 5)	Resultado
Apresentação e discurso (alinhamento com o Programa)	30		
Conhecimento sobre a Administração Pública (Central, Regional, Local)	30		
Competências adquiridas e dominadas (áreas de conhecimento, especialização e ação, passíveis de	40		

Escala de Análise:

Muito Baixo - 1 ponto: Não corresponde ao critério.

Baixo - 2 pontos: Corresponde de forma insuficiente ao critério.

Médio - 3 pontos: Corresponde ao critério.

Bom - 4 pontos: Corresponde de forma relevante ao critério.

Muito Bom - 5 pontos: Corresponde de forma excelente ao critério.

ANÁLISE DE CANDIDATOS/AS A MENTORES/AS

Análise de Candidaturas com base em Formulário Eletrónico

Critérios de Triagem:

- Trabalhador/a em exercício de funções públicas;
- Cargo de direção intermédia ou superior (liderança)/ gestão e/ou participação em projetos de inovação (inovação) e,
- Apresentação de documento comprovativo de autorização do superior hierárquico da entidade onde se encontra a desempenhar funções.

Grelha de Análise

Critérios de Triagem	Cumpre	Não Cumpre
Trabalhador/a em exercício de funções públicas		
Cargo de direção intermédia ou superior (liderança)/gestão e/ou participação em projetos de		
Apresentação de documento comprovativo de autorização do superior hierárquico		

O cumprimento dos critérios de triagem, conduz ao processo subsequente de análise: Cumpre - Avança para outros critérios de análise; Não cumpre - Comunicação através de informação por correio eletrónico, que candidatura não foi aceite.

Critérios de Análise:

- Motivação para participar no PMIL (desenvolvimento de competências pessoais e profissionais);
- Resultados pretendidos (contributo para a atividade da entidade pública) e,
- Disponibilidade temporal para participar no Programa.

Grelha de Análise

Critérios de Análise	Peso dos Critérios (%)	Avaliação (1 a 5)	Resultado
Motivação para participar no PMIL (desenvolvimento de competências pessoais e profissionais)	40		
Resultados pretendidos (contributo para a atividade da entidade pública)	40		
Disponibilidade temporal para participar no Programa	20		

Escala de Análise:

Muito Baixo - 1 ponto: Não corresponde ao critério.

Baixo - 2 pontos: Corresponde de forma insuficiente ao critério.

Médio - 3 pontos: Corresponde ao critério.

Bom - 4 pontos: Corresponde de forma relevante ao critério.

Muito Bom - 5 pontos: Corresponde de forma excelente ao critério.

ANÁLISE DE CANDIDATOS/AS A MENTORADOS/AS

Análise de Candidaturas com base em Entrevistas

Critérios de Análise:

- Apresentação e discurso (alinhamento com o programa) e,
- Apresentação de proposta de valor (programa/projeto/iniciativa a realizar com apoio de mentoria).

Grelha de Análise

CrITÉRIOS de Análise	Peso dos CrITÉRIOS (%)	Avaliação (1 a 5)	Resultado
Apresentação e discurso (alinhamento com o programa)	30		
Apresentação de proposta de valor (programa/projeto/iniciativa a realizar com apoio de	70		

Escala de Análise:

Muito Baixo - 1 ponto: Não corresponde ao critério.

Baixo - 2 pontos: Corresponde de forma insuficiente ao critério.

MÉdio - 3 pontos: Corresponde ao critério.

Bom - 4 pontos: Corresponde de forma relevante ao critério.

Muito Bom - 5 pontos: Corresponde de forma excelente ao critério.

Os/As candidatos/as a Mentorados/as são ordenados em pontuação, sendo admitidos no programa até ao limite das vagas estabelecidas em cada ano pelo Conselho Diretivo do INA, I. P.