



INSTITUTO DE HIGIENE E
MEDICINA TROPICAL
DESDE 1902

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – RADCIT 2

DIRETRIZES

CICLO AVALIATIVO 2023-2024

O Diretor do IHMT-NOVA, Professor Doutor Filomeno Fortes aprovou, nos termos da legislação em vigor, os procedimentos a ter no processo de Avaliação dos Não Docentes e Não Investigadores em Regime de Contrato de Trabalho ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa (Regulamento n.º 694/2020, de 21 de agosto – designado **RADCIT**) relativo ao biénio 2023-2024.

1. PRAZO

Solicita-se aos Senhores(as) Avaliadores(as) que sejam contratualizados os objetivos e as competências através do preenchimento da ficha de avaliação, que se encontra disponível na rede ([\\fs04\publica\DGRecursosHumanos\02_Avaliação de desempenho\01 Não Docentes](#)), até ao dia 31 de agosto de 2023.

2. OBJETIVOS

Os objetivos individuais a desenvolver durante o biénio são:

- a) Fixados em **6 (seis)** objetivos;
- b) A definição de objetivos e resultados a atingir pelos serviços deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades, objetivos e alinhamento interno da atividade do serviço e da unidade orgânica;
- c) Correspondem a resultados esperados, não se limitando à enumeração de tarefas ou atividades que caracterizam os deveres funcionais do avaliado;
- d) Redigidos de forma clara, simples e concreta, indicando para cada um a respetiva meta (ou metas) e a partir desta estipular os indicadores de medida e critérios de superação;
- e) Associados a metas e a critérios de superação que tenham em atenção os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos;
- f) Relacionados com critérios de superação que devem ser quantificáveis e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
- g) Associados a metas ambiciosas, mas realistas, contribuindo um desafio que se traduza em melhoria ou inovação.



- h) Contratualizados em reunião entre avaliador e avaliado, por forma a gerar compromisso e a motivar para a sua realização.

3. COMPETÊNCIAS

As competências individuais a demonstrar, sem prescindir dos conhecimentos e capacidades, resultados e comportamentos aplicáveis aos dirigentes intermédios, em Comissão de Serviço, com Contrato de Trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, são fixadas em **5 (cinco)**, pelo Dirigente Superior responsável pelo serviço, entre as que constam da lista aprovada para os dirigentes intermédios com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos do artigo 12.º do Regulamento n.º 694/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 163, de 21 de agosto de 2020:

- a) Visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício da função, referindo-se ao padrão médio exigível de desempenho;
- b) Devem ser selecionadas de acordo com a realidade das funções, com o perfil do avaliado e com o propósito de aperfeiçoamento e melhoria;
- c) O Conselho Coordenador de Avaliação considerou relevante a aplicação das seguintes competências, sem prejuízo do eventual recurso a outras que venham a ser acordadas entre avaliador e avaliado:
 - ✓ **Responsabilidade e Compromisso com a NOVA:** capacidade de orientar a atuação para o alcance da missão, valores e estratégia da NOVA, alinhada com os objetivos do serviço e da unidade orgânica;
 - ✓ **Liderança:** capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização bem como a capacidade para estimular a iniciativa e a responsabilização dos trabalhadores;
 - ✓ **Desenvolvimento dos Trabalhadores:** capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos trabalhadores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional;
 - ✓ **Cooperação e Criação de Sinergias:** capacidade de colaboração, cooperação e comunicação com as outras áreas e outros profissionais com que se relaciona, procurando a obtenção de sinergias, com uma atitude facilitadora e gerindo eventuais conflitos de forma ajustada;
 - ✓ **Decisão:** capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

4. MONITORIZAÇÃO

No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados de monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado, do modo a



viabilizar:

- a) A reformulação dos objetivos e dos resultados;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A recolha participativa de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

5. AVALIAÇÃO FINAL

A avaliação final resulta da média ponderada dos parâmetros:

✓ **Resultados** – 75 %

Este parâmetro decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa tendo em conta os objetivos do serviço, tendo a seguinte valoração:

- 5 - Objetivo superado;
- 3 - Objetivo atingido;
- 1 - Objetivo não atingido.

✓ **Competências** – 25 %

Este parâmetro assenta em competências previamente escolhidas com a seguinte valoração:

- 5 – Competência demonstrada a um nível muito elevado;
- 3 – Competência demonstrada;
- 1 – Competência não demonstrada ou inexistente

Lisboa, 14 de julho de 2023

Professor Doutor Filomeno Fortes
Diretor



INSTITUTO DE HIGIENE E
MEDICINA TROPICAL
DESDE 1902

ANEXO



RADCIT
LISTA DE COMPETÊNCIAS
DIRIGENTES INTERMÉDIOS

N.º	Descrição da Competência
a)	<p>Responsabilidade e Compromisso com a NOVA: capacidade de orientar a atuação para o alcance da missão, valores e estratégia da NOVA, alinhada com os objetivos do serviço e da unidade orgânica; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.• Contribui para o desenvolvimento de projectos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos da administração pública e da governação.• Trata com rigor a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.
b)	<p>Visão Estratégica: capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito 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.
c)	<p>Orientação para os Resultados: capacidade para se focar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.• Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.• Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.• Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.
d)	<p>Liderança: capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização bem como a capacidade para estimular a iniciativa e a responsabilização dos trabalhadores; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p>



INSTITUTO DE HIGIENE E MEDICINA TROPICAL

DESDE 1902

	<ul style="list-style-type: none">• 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 actuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.
e)	Organização, Iniciativa e Autonomia: capacidade para planear, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, com iniciativa e autonomia;
f)	Desenvolvimento dos Trabalhadores: capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos trabalhadores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none">• Identifica nos seus colaboradores potencial de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.• Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de auto-confiança.• Dá habitualmente <i>feedback</i> 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.
g)	Cooperação e Criação de Sinergias: capacidade de colaboração, cooperação e comunicação com as outras áreas e outros profissionais com que se relaciona, procurando a obtenção de sinergias, com uma atitude facilitadora e gerindo eventuais conflitos de forma ajustada; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none">• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.• Tem, em regra, um papel activo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.• Partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
h)	Inovação e Mudança: capacidade para apresentar novas ideias, geradoras de mudança, aderir a novos processos de gestão e apoiar ativamente a sua implementação;
i)	Conhecimentos Especializados: conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desenvolvimento das funções, aplicando-os de forma adequada e procurando o seu desenvolvimento e atualização;
j)	Decisão: capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none">• Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.• Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações.• É auto-confiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.• Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.
k)	Análise de Informação e Sentido Crítico: capacidade para identificar, interpretar e apreciar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica;



INSTITUTO DE HIGIENE E
MEDICINA TROPICAL
DESDE 1902

l)	Comunicação: capacidade para se expressar com clareza e precisão, promover a comunicação interna, ser assertivo na exposição das suas ideias em grupo e demonstrar respeito pelas ideias dos outros;
m)	Representação e Colaboração Institucional: capacidade para representar o serviço, unidade orgânica ou universidade, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.