



INSTITUTO DE HIGIENE E  
MEDICINA TROPICAL  
DESDE 1902

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (RADCIIT)

### DIRETRIZES DO CCA

CICLO AVALIATIVO 2023-2024

O Conselho Coordenador de Avaliação 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\DGRrecursosHumanos\02 Avaliação de desempenho\01 Não Docentes](\\fs04\publica\DGRrecursosHumanos\02_Avaliação de desempenho\01_Não Docentes)), até ao dia 31 de outubro de 2023.

#### 2. RESULTADOS (OBJETIVOS)

Os objetivos individuais a desenvolver durante o biénio são:

- a) Fixados em **4 (quatro)** objetivos, dos quais podem ser estabelecidos 2 (dois) de responsabilidade partilhada, sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;
- 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 trabalhadores com Contrato de Trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, são fixadas em **5 (cinco)**, sendo 3 (três) obrigatórias e 2 (duas) facultativas, a escolher, estas duas últimas, pelo Dirigente responsável pelo serviço, entre as que constam da lista aprovada para os trabalhadores com contrato ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos do artigo 21.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:

❖ Carreira de Assessor, Técnico Superior, Especialista de Informática:

- ✓ **Responsabilidade e Compromisso com a NOVA** - Capacidade de orientar a atuação para o alcance da missão, valores e estratégia do IHMT NOVA, alinhada com os objetivos do serviço e da unidade orgânica;
- ✓ **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;
- ✓ **Tolerância à Pressão e Contrariedades** - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

❖ Carreira de assistente técnico e técnico de informática:

- ✓ **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível;
- ✓ **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;





- ✓ **Tolerância à Pressão e Contrariedades** - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

#### ✓ **AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS**

Os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional que se encontrem a desenvolver atividades ou tarefas de rotina, padronizadas e com caráter de permanência, poderão ser avaliados apenas pelas competências, não havendo lugar à fixação de objetivos.

Nestes casos específicos devem ser escolhidas 8 (oito) competências para cada trabalhador, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

O CCA deliberou conferir ao Avaliador a opção de escolher 5 (cinco) competências, sendo as seguintes obrigatórias:

#### ❖ Carreira de assistente operacional:

- ✓ **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível;
- ✓ **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;
- ✓ **Tolerância à Pressão e Contrariedades** - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

#### 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** – 60%



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** – 40%

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

## 6. QUOTAS DE DIFERENCIAÇÃO DO DESEMPENHO

A diferenciação de desempenhos encontra-se estipulada nos termos do artigo 32º da Regulamento n.º 694/2020, de 21 de agosto, que prevê que, para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante seja fixada uma percentagem máxima de 25% e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente, devendo, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Não obstante ao disposto na disposição legal supramencionada, dado que existe um número restrito de avaliados (31 no total), o Conselho de Gestão deliberou que a distribuição proporcional por carreira não é aplicável para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

Assim, para uma justiça relativa, e dado que as quotas são de 25% e 5%, para o reconhecimento de Desempenho Relevante e Excelente, respetivamente, prevê-se a atribuição máxima de 8 Desempenho Relevante e, de entre estes, prevê-se o reconhecimento de 2 Desempenho Excelente, conforme a tabela que se segue:

Previsão da Aplicação da Diferenciação do Desempenho (QUOTAS)			
RADCI 3 – Ciclo 2023/2024			
Carreiras	N.º Total / Carreira Ciclo 2023/2024	Desempenho RELEVANTE (25%)	Desempenho EXCELENTE (5%)
Técnico Superior / Especialista em Informática	21	5	2



INSTITUTO DE HIGIENE E  
MEDICINA TROPICAL  
DESDE 1902

Assistente Técnico / Técnico de informática	6	2	
Assistente Operacional	4	1	
Total	31	8	2

Lisboa, 5 de setembro de 2023

Professor Doutor Filomeno Fortes

Presidente do CCA





INSTITUTO DE HIGIENE E  
MEDICINA TROPICAL  
DESDE 1902

ANEXO





RADCIT  
LISTA DE COMPETÊNCIAS  
TRABALHADORES

N.º	Descrição da Competência
a)	<p><b>Responsabilidade e Compromisso com a NOVA:</b> 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"><li>• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.</li><li>• Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.</li><li>• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.</li><li>• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.</li></ul>
b)	<p><b>Orientação para os Resultados:</b> capacidade para se focar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.</p>
c)	<p><b>Inovação e Adaptação:</b> criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos da sua iniciativa e capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais.</p>
d)	<p><b>Planeamento e Organização:</b> capacidade para planear, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p>
e)	<p><b>Relacionamento interpessoal:</b> capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, com uma atitude facilitadora e gerindo eventuais conflitos de forma ajustada.</p>
f)	<p><b>Trabalho em Equipa e Cooperação:</b> capacidade de se integrar em equipas de trabalho e dar o seu contributo de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.</li><li>• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.</li><li>• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.</li><li>• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</li></ul>
g)	<p><b>Comunicação:</b> capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição das suas ideias em grupo e demonstrar respeito pelas ideias dos outros.</p>
h)	<p><b>Conhecimentos Especializados:</b> Conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desenvolvimento das funções, aplicando-os de forma adequada e procurando o seu desenvolvimento e atualização.</p>
i)	<p><b>Análise de Informação e Sentido Crítico:</b> capacidade para identificar, interpretar e apreciar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.</p>
j)	<p><b>Tolerância à Pressão e Contrariedades:</b> capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li></ul>





# INSTITUTO DE HIGIENE E MEDICINA TROPICAL

DESDE 1902

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.</li><li>• Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</li><li>• Aceita as críticas e contrariedades.</li></ul> |
|---|

