

**REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS RECURSOS HUMANOS NÃO DOCENTES
DA FACULDADE DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA**

Ano 2025

Artigo 1.º

Objeto e âmbito da aplicação

1. O presente Regulamento estabelece as regras e os procedimentos a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho do pessoal não docente e não investigador da NOVA FCT no ano de 2025, tendo em conta as alterações do diploma legal.
2. Este Regulamento aplica-se aos trabalhadores não docentes e não investigadores com contrato de trabalho em funções públicas e aos trabalhadores com contrato individual de trabalho ao abrigo do Código de Trabalho.
3. O presente Regulamento fundamenta-se na Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na Portaria n.º 236_2024/1, de 27 de Setembro, no Regulamento n.º 694/2020, de 21 de Agosto, no Regulamento n.º 5753/2022, de 11 de maio e no Despacho Reitoral 105/2024.

Artigo 2.º

Objetivos do Regulamento

1. Este Regulamento tem como finalidade definir os procedimentos que envolvem o Sistema de Avaliação de Desempenho dos trabalhadores, de forma clara e transparente.
2. Pretende-se com o presente Regulamento envolver os intervenientes no processo, para que tanto os Avaliadores como os Avaliados tenham conhecimento das suas responsabilidades e prazos definidos.

Artigo 3.º

Periodicidade

1. A avaliação de desempenho dos trabalhadores não-docentes e não investigadores é anual e realiza-se de acordo com a calendarização definida no artigo 5.º do presente Regulamento.

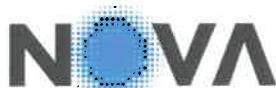
Artigo 4.º

Intervenientes

Os Intervenientes neste processo são:

1. **Avaliador:** a avaliação é da competência do superior hierárquico direto, no momento da realização da avaliação. Cabe ao avaliador cessante, se for o caso, previamente ao termo do

wf



FACULDADE DE
CIÊNCIAS E TECNOLOGIA

exercício do seu cargo ou função, garantir a entrega dos elementos adequados através do preenchimento da Ficha de Avaliador Cessante – Ficha de avaliação – Elementos em caso de sucessão de avaliadores.

2. **Avaliado:** tem direito à avaliação do seu desempenho, o dever de proceder à sua autoavaliação e de desencadear o seu processo de avaliação, caso o Avaliador não o faça.
3. **Conselho Coordenador de Avaliação (CCA):** estabelece as diretrizes para o processo de avaliação, garante o rigor e a diferenciação dos desempenhos cabendo-lhe validar as avaliações de "Muito Bom", "Bom" e "Inadequado", para os trabalhadores com CTFP e, de "Relevante" e "Inadequado", para os trabalhadores com CIT, bem como proceder ao reconhecimento do Desempenho Excelente.
4. **Comissão Paritária:** tem natureza consultiva, pronunciando-se sobre propostas de avaliação que lhe sejam submetidas pelos trabalhadores, antes da homologação.
5. **Dirigente Máximo:** Coordena e controla o processo de avaliação, assegurando o cumprimento das regras estabelecidas, decide das reclamações dos avaliados e homologa as avaliações.

Artigo 5.º
Calendarização do Processo de Avaliação

FASES	DATA	INTERVENIENTES
Planeamento do processo de avaliação	Último trimestre 2024	CCA DRH
Reunião de contratualização dos parâmetros	Mês de abril 2025	Avaliador Avaliado
Envio dos objetivos e competências contratualizadas à DRH	Até 30/04/2025	Avaliador
Realização da autoavaliação	1.ª quinzena de janeiro 2026	Avaliado
Avaliação do trabalhador com base na entrega da autoavaliação	2.ª quinzena de janeiro 2026	Avaliador
Envio de propostas para CCA	Até final de fevereiro 2026	DRH
Validações e reconhecimentos das propostas de avaliação	1.ª quinzena de março 2026	CCA
Conhecimento das avaliações por parte dos trabalhadores	2.ª quinzena de março 2026	Avaliador Avaliado

Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária (CP) (em caso de requerimento do avaliado)	Prazo de 10 dias úteis após a tomada de conhecimento da proposta de avaliação Resposta da CP até 10 dias úteis	Comissão Paritária Dirigente Máximo Avaliado
Homologação das avaliações e conhecimento ao avaliado	Até 30/abril/2026	Dirigente Máximo
Conhecimento da homologação das avaliações aos avaliados	no prazo de 5 dias úteis após homologação	Equipa de Apoio Avaliado

Artigo 6.º

Objetivos

- Fixar em regra, 3 (três) objetivos para cada trabalhador, independentemente do grau de complexidade e riqueza de conteúdos funcionais.
- Definir para cada objetivo, um indicador de medida, uma meta (objetivo a atingir) e uma superação da mesma (objetivo a superar);

Artigo 7.º

Competências

- Para cada trabalhador deverão ser fixadas 8 competências, nos seguintes termos:

CTFP	N.º de competências		Competências obrigatórias	Portaria n.º 236/2024_1, de 27 de setembro
	2	Escolhidas pelo CCA		
	1	Objeto de formação	Orientação para o Serviço Público	
	1	Trabalhadores com funções de coordenação	Coordenação de Equipas	
	4	Livremente escolhidas		

CIT	N.º de competências		Competências obrigatórias	Regulamento 696/2020, de 21 de agosto
	2	Escolhidas pelo CCA		
	6	Livremente escolhidas		

2. O Avaliador dará conhecimento das competências que irão ser avaliadas, na reunião de contratação.

Artigo 8.º
Assistentes Operacionais

1. Os trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional são, excepcionalmente, avaliados apenas sobre o parâmetro "Competências", nos termos do artigo 45.º-A da Lei 66-B/2007 e do n.º 3 do artigo 19.º do Regulamento n.º 694/2020, de 21 de agosto, por se encontrarem a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
2. Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a informação através deles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.

Artigo 9.º
Formação associada ao comportamento ano de 2025

A formação prevista no nº 5 do art.º 48 da Lei n.º 66-B/2007, na redação atual, será disponibilizada pelo INA, IP na plataforma NAU, sem custos para os formandos e entidades empregadoras, sendo ministrada em formato a distância assíncrono.

As unidades formativas serão disponibilizadas de forma incremental, prevendo-se que durante o primeiro semestre de 2025 comecem a ser disponibilizados na NAU os pacotes formativos, para as 3 carreiras gerais, relativos às competências nucleares, com prioridade para a competência de Orientação para o Serviço Público, pelo seu caráter basilar no exercício de funções públicas. No 2º semestre de 2025 e 2026, serão disponibilizadas, de forma faseada, as restantes unidades formativas respeitantes às 12 competências transversais funcionais.

A Divisão de Recursos Humanos fornecerá informações ao longo do ano sobre as datas de inscrição e realização da formação obrigatória.

Artigo 10.º
Avaliação Final

1. A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2. Para o parâmetro “Resultado” é atribuída uma ponderação de 60% e para o parâmetro “Competências” uma ponderação de 40%.

3. A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

CTFP

- a) Desempenho Muito Bom, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Desempenho Regular, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

CIT

- a) Desempenho Relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,999;
- c) Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999;

Artigo 11.^º **Diferenciação de desempenhos**

1. A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 30 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente;

2. Adicionalmente, a fixação da percentagem máxima de 30 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Bom;

3. As percentagens previstas nos números anteriores incidem sobre o número de trabalhadores e serão distribuídas proporcionalmente por todas as categorias, diferenciando os dois tipos de vínculo contratual, CTFP e CIT.

VÍNCULO	CATEGORIA	DIFERENCIAMENTO RESULTADOS		
		MUITO BOM	BOM	EXCELENTE
CTFP	Especialista Informática (EI) + Técnicos Superiores (TS)	30% do n.º total de EI e TS	30% do n.º total de EI e TS	10% dos 30% Muito Bom
	Assistente Técnico (AT) + Técnico Informática (TI)	30% do n.º total de AT e TI	30% do n.º total de AT e TI	10% dos 30% Muito Bom
	Assistente Operacional (AO)	30% do n.º total de AO	30% do n.º total de AO	10% dos 30% Muito Bom

VÍNCULO	CATEGORIA	DIFERENCIAMENTO RESULTADOS	
		RELEVANTE	EXCELENTE
CIT	Especialista Informática (EI) + Técnicos Superiores (TS)	30% do n.º total de EI e TS	10% dos 30% Muito Bom
	Assistente Técnico (AT) + Técnico Informática (TI)	30% do n.º total de AT e TI	10% dos 30% Muito Bom
	Assistente Operacional (AO)	30% do n.º total de AO	10% dos 30% Muito Bom

4. O CCA definiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho Muito Bom e Relevante e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho Excelente, as seguintes diretrizes:

- a) As avaliações de Desempenho "Muito Bom" e "Relevant" são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:
 - Os resultados obtidos pelo avaliado e as evidências dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
 - Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentem o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica/serviço em que está inserido.

Apenas os trabalhadores com uma avaliação de "Muito Bom" ou de "Relevant", são elegíveis para reconhecimento de Desempenho Excelente.

Artigo 12.º Critérios de Desempate

1. Classificação da última avaliação de desempenho;
2. Tempo de serviço na carreira;
3. Maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenha beneficiado deste critério de desempate no biénio anterior.

Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados, relevam, consecutivamente e de acordo com o artigo n.º 51.º - A, do SIADAP, aditado pelo diploma DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

Artigo 13.º Contratualização do Processo de Avaliação

Os objetivos e competências que forem contratualizados na reunião entre o Avaliador e Avaliado deverão ser enviados à Divisão de Recursos Humanos, através do email avaliacao.desempenho@fct.unl.pt, depois de assinados por ambas as partes, de modo a garantir a igualdade entre todos os avaliados.

Artigo 14.º

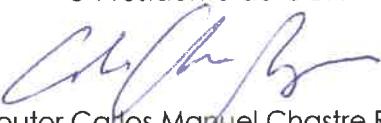
Trabalhadores em Regime de Direito Privado

1. Encontrando-se em curso a revisão dos Regulamentos de avaliação e extração de efeitos para os trabalhadores em regime de direito privado (Regulamento n.º 694/2020, de 21 de Agosto e Regulamento n.º 5753/2022, de 11 de maio), adota-se o regime de transição determinado pelo Despacho Reitoral n.º 105/2024.
2. A convergência de menções entre os trabalhadores com CTFP e trabalhadores CIT é feita nos seguintes termos:

	CTFP		CIT
2	Reconhecimento de desempenho «Excelente» consecutivos	2	Menções de "Excelente"
3	Menções de desempenho «Muito Bom» consecutivas	3	Menções de "Relevante"
4	Menções de desempenho «Bom» consecutivas	5	Menções de "Adequado"
5	Menções de desempenho «Regular» consecutivas		

Faculdade de Ciências e Tecnologia, 04 de fevereiro de 2025

O Presidente do CCA



Prof. Doutor Carlos Manuel Chastre Rodrigues

