



Educação  
Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

**ORIENTAÇÕES DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO**  
(Síntese da Ata nº 1 do CCA)

**BIÉNIO 2021 / 2022**

**Proteção na avaliação do desempenho, da conciliação da vida profissional dos/as avaliados/as, com a vida pessoal e familiar**

Nenhum/a trabalhador/a do IPDJ pode ser discriminado/a na apreciação e avaliação do seu desempenho pela gestão efetuada do respetivo horário de trabalho diário flexível, de 35 horas semanais. -----  
De igual modo, não podem ser penalizados/as na avaliação do seu desempenho, com fundamento no critério “*menos horas de trabalho*”, os/as trabalhadores/as com horário de trabalho reduzido, nomeadamente: -----

- ❖ Em regime de trabalho a tempo parcial decorrente de acidente em serviço; -----
- ❖ Em regime de jornada contínua, para acompanhamento de descendentes menores ou de cônjuges, descendentes e/ou ascendentes dependentes; -----
- ❖ *Beneficiários/as de horário especial, para amamentação ou aleitação;* -----
- ❖ Beneficiários/as do Estatuto de trabalhador/a-estudante -----

**Plataforma GEADAP**

Todas as atividades no âmbito da avaliação do desempenho são efetuadas na plataforma Geadap, competindo à equipa técnica da Divisão de Recursos Humanos, definir as relações avaliador/a / avaliado/a, bem como proceder à atribuição de *logins* e *passwords* de acesso ao sistema, sempre que solicitado. -----

**Definição de objetivos para o biénio 2021-2022**

Os objetivos a definir com os/as trabalhadores/as, devem estar alinhados com os projetos e a estratégia da respetiva unidade orgânica e, conseqüentemente, com a missão do IPDJ, IP -----  
Os objetivos devem atender a critérios de exigência, ser exequíveis e expressos com clareza. -----

**Definição de competências para o biénio 2021-2022**

O número máximo de competências, bem como as competências obrigatórias, foram definidos, por carreira, pelo CCA, encontrando-se fixadas na ata nº 1. Reproduzidas no presente documento. -----



## 1. CALENDARIZAÇÃO – CONTRATUALIZAÇÃO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS

**31 de maio de 2021**

Até ao dia 31 de maio do corrente ano, devem ser fixados os **objetivos** e as **competências** para o biénio 2021-2022. - - - -

“Artigo 66.º - - - - -

**Contratualização dos parâmetros** - - - - -

1- No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação. - - - - -

2- A reunião de negociação referida no número anterior pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.” - - - - -

## 2. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS – POR CARREIRA

### Carreira Técnica Superior

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2021/2022		Parâmetro “Resultados”	Parâmetro “Competências”
Técnica Superior (inclui técnico superior de nutrição; técnico superior de saúde, ramo de psicologia)		60%	40%
<b>Parâmetros de Avaliação</b>			
a) Resultados	3 Objetivos	+	1 Objetivo de Inovação
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Inovação e Qualidade

### Carreira Assistente Técnica

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2021/2022		Parâmetro “Resultados”	Parâmetro “Competências”
Assistente Técnica		60%	40%
<b>Parâmetros de Avaliação</b>			
a) Resultados	3 Objetivos (máximo 4 Objetivos)		
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Organização e Método de trabalho
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação



### Carreira Assistente Técnica – avaliação apenas por competências

- a) Sempre que não seja viável a definição de objetivos, pode ser aplicado, excecionalmente, o Regime de avaliação com base nas competências, para a carreira de Assistente Técnico, nos termos previstos no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação introduzida pelo artigo 34º da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro. - - - - -
- b) A aplicação deste regime de avaliação às carreiras de Assistente Técnico, **deverá ser fundamentado e obter parecer prévio favorável do Presidente do Conselho Diretivo**, com competências de decisão nas matérias de Recursos Humanos; - - - - -
- c) A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador/a. - - - - -

Parâmetros de Avaliação por Competências (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)			
Carreira Assistente Técnica			
Competências	2 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	6 definidas pelo CCA
			❖ Orientação para o Serviço Público
			❖ Organização e Método de Trabalho
			❖ Adaptação e Melhoria Contínua
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Relacionamento Interpessoal
			❖ Otimização de Recursos

### Carreira Assistente Operacional

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2021/2022		Parâmetro “Competências”	
Assistente Operacional		100%	
Parâmetros de Avaliação por Competências (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)			
Carreira Assistente Operacional			
Competências	2 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	6 definidas pelo CCA
			❖ Orientação para o Serviço Público
			❖ Conhecimentos e Experiência
			❖ Organização e Método de Trabalho
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Adaptação e Melhoria Contínua
			❖ Otimização de Recursos

### Carreira Técnica de Informática

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2021/2022		Parâmetro “Resultados”	Parâmetro “Competências”
Técnica de Informática		60%	40%
<b>Parâmetros de Avaliação 2021/2022 – Carreira Técnica de Informática</b>			
a) Resultados	3 Objetivos (máximo 4 Objetivos)		
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Realização e orientação para resultados
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação

### Carreira especial Médica

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2021/2022		Parâmetro “Objetivos”	Parâmetro “Competências”
Médica		60%	40%
Ponderação	Âmbito dos objetivos		
Entre 60% - 85%	❖ Assistencial ou produtividade		
Não inferior a 50%	❖ Quantificação de atos médicos		
<b>Parâmetros de Avaliação</b>			
<b>Objetivos</b>	3 Objetivos (máximo 7)	Inclui:	2 Objetivos obrigatórios (Portaria n.º 209/2011, 25/5)
Podem ser fixados nos seguintes âmbitos	a) Formação		1 Assistencial ou produtividade
	b) Investigação		2. Atitude profissional e comunicação
	c) Organização		
<b>Competências</b>	3 acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pela Portaria n.º 209/2011, de 25/5
			❖ Conhecimentos especializados e experiência
			❖ Orientação para o serviço público



### Carreira especial de Enfermagem

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2021/2022		Parâmetro "Objetivos"	Parâmetro "Comportamentos"
Enfermagem		70%	30%
Ponderação	Âmbito dos objetivos		
40% - 60%	No conjunto dos objetivos de <b>realização</b>		
20% - 40%	No conjunto dos objetivos de <b>qualidade</b>		
20% - 30%	No conjunto dos objetivos de <b>aperfeiçoamento e desenvolvimento</b>		
<b>Enfermagem</b>			
Objetivos	5 Objetivos		
Fixados de entre objetivos de <b>realização</b> , de <b>qualidade</b> e de <b>aperfeiçoamento e desenvolvimento</b>	❖ De intervenções de enfermagem		
	❖ De qualidade e segurança da atividade de enfermagem		
	❖ De eficiência organizacional		
	❖ De aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional e atividade formativa		
Comportamentos	8 Comportamentos definidos pelo CCA		
	❖ Orientação para o serviço público		
	❖ Responsabilidade e compromisso com o serviço		
	❖ Relacionamento interpessoal		
	❖ Trabalho de equipa e cooperação		
	❖ Adaptação e Melhoria contínua		
	❖ Planeamento e Organização		
	❖ Conhecimentos especializados e Experiência		
❖ Tolerância à pressão e contrariedades			

Considerando o disposto no artº 26º da Portaria n.º 242/2011, de 11 de junho, inexistindo no IPDJ trabalhadores/as da carreira especial de enfermagem que permita a constituição de uma comissão coordenadora de avaliação e uma comissão paritária, exclusivamente compostas por profissionais da mesma profissão, aplica-se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro -----

### Carreira Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica

- ❖ **Análises Clínicas e Saúde Pública**
- ❖ **Cardiopneumologia**
- ❖ **Fisioterapia**
- ❖ **Radiologia**

Até aprovação de diploma que adapte o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) à carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica., aplica-se o disposto no artº 18º do Decreto-Lei nº 564/99 de 21 de dezembro, regulamentada pelo Despacho nº 13935/2000, de 7 de julho. -----